

ATTRACTIVITE DES METIERS. PUBLICS SORTANT DE FORMATION.

UNE DEMARCHE QUALITATIVE DE LA TRANSITION ENTRE
CFA ET VIE ACTIVE DANS LES SERVICES DE
L'AUTOMOBILE.

Ce dossier est édité par l'Observatoire de
L'Association Nationale pour la Formation Automobile

Service études et prospectives
108, rue du Moulin des Landes
44985 Sainte-Luce-sur-Loire cedex
02.28.01.08.01

observatoire@anfa-auto.fr

A participé à cette édition :

GOMBAULT Jocelyn

avec le concours du



Edition janvier 2006, Sainte-Luce-sur-Loire (44)

33 pages

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	3
Résumé	4
Prologue	5
Retour sur les enseignements des enquêtes IVA et IPA	5
Un partenariat interne et externe	7
Les outils de suivi de l'insertion professionnelle des apprentis préexistants.	7
Finalité de l'enquête.	8
La méthode retenue	8
Résultats du questionnaire des apprentis	12
L'attractivité du métier au sortir de formation	12
Perception de l'apprentissage en entreprise d'accueil.	14
Souhait d'avenir de l'apprenti	16
Résultats du questionnaire des entreprises	18
Raison de l'apprentissage	18
Intentions de l'entreprise vis-à-vis de l'apprenti	19
Interrogation de septembre	20
Spécificités CAP Auto et CAP moto	21
Motif de l'intention de ne pas garder l'apprenti	22
Appréciation de l'entreprise sur l'apprenti	23
Résultats croisés : questionnaires apprentis – questionnaires entreprises	25
Confrontations aux représentations initiales	26
Conclusion	27
Comment améliorer l'emploi des apprentis dans la branche ?	27
Une approche multidimensionnelle de l'insertion professionnelle	29
Annexes	30

AVANT-PROPOS

Le 2 février 2005, **l'Observatoire et le Service Réseau des CFA pilotes** ont mis en place un séminaire auprès de CFA du réseau des CFA pilotes sur le thème de l'attractivité des métiers. Les objectifs de ce symposium étaient de :

- ▲ Permettre à chaque établissement de comprendre la problématique générale des travaux conduits par l'Observatoire sur la question de l'attractivité des métiers ;
- ▲ prendre connaissance de l'ensemble des données dont dispose aujourd'hui l'Observatoire ;
- ▲ recueillir l'avis et les attentes des établissements sur cette problématique ;
- ▲ identifier des axes de travail concrets ;

L'attractivité pour un métier a été ici envisagée à l'entrée dans le système de formation en alternance et à sa sortie. Ces deux périodes dans la trajectoire professionnelle d'un apprenti constituent des points de passage clef :

- ▲ Qui sont les jeunes qui se forment au métier de l'automobile ? Quelles sont leurs motivations, leurs parcours scolaires ?
- ▲ Pourquoi, travaillent-ils à l'issue de leur formation dans notre secteur ou dans un autre ? Quelles sont leurs perspectives ?

A l'issue de cette journée, deux groupes de travail ont été définis afin d'établir des éléments d'interprétation à ces questions à partir des situations des CFA du réseau.

Un premier groupe travaille sur l'attractivité des métiers pour les jeunes entrants en formation. Ce travail a pris la forme d'une étude quantitative longitudinale.

Le second groupe se centrant sur la période transitoire entre la fin des études et l'entrée dans la vie active s'est orienté vers la mise en place d'une étude qualitative.

A cet égard, l'Observatoire tient à remercier les CFA qui se sont investis dans ce second groupe et plus particulièrement :

- ▲ Jacques BOULESTIN, Yves LAQUAIS (CFA Le Moulin Rabaud)
- ▲ Frédéric TESSIER (CFA de la CM d'Indre et Loire)
- ▲ Didier LAMADE (INCM)
- ▲ Didier LEGENDRE (ISTA)
- ▲ Nathalie BEZARD, Nicole LARMINACH (CFA de Giens – CM du Var)
- ▲ Bertrand CHOQUET (IFA de Rennes – Bruz)
- ▲ Jean-Pierre ROCH (CFA CM du Pas de Calais)

A deux mois de la fin d'un contrat d'apprentissage en CAP :

- ⤴ Le métier de mécanicien est toujours attrayant pour les jeunes apprentis.
- ⤴ Ceux-ci souhaiteraient majoritairement poursuivre en CDD ou CDI dans l'entreprise qui les a accueillis en formation.
- ⤴ Rares sont ceux qui souhaitent changer de métier – aucun d'entre eux ne prévoit de travailler dans l'industrie.
- ⤴ A quelques mois de la fin de leur contrat, ils ignorent l'intention de leur entreprise d'accueil à leur sujet.

- ⤴ Or l'entreprise d'accueil sait ce qu'elle souhaite faire avec son apprenti à la même période. Les intentions de l'entreprise en mai - juin sont conformes à la réalité en septembre.
- ⤴ Il est rare que l'entreprise d'accueil souhaite embaucher son apprenti (7 cas sur 83)
- ⤴ Pour moitié, les entreprises souhaitent poursuivre un autre contrat d'apprentissage avec le jeune et pour l'autre moitié, elles souhaitent se séparer du jeune principalement à cause de ses compétences jugées trop limitées.

Arrivés sur le marché de l'emploi, les apprentis semblent en difficulté pour trouver un autre garage puisque le marché de l'emploi des Services de l'Automobile est un marché caché (seul un tiers des intentions de recrutement est rendu public – enquête recrutement 2002) ; ce qui n'est pas le cas dans l'industrie.

Ces données tendent à confirmer que l'insertion des apprentis de niveau V hors branche des Services de l'Automobile est plus subie que voulue.

Trois pistes peuvent être explorées pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes :

- ⤴ La mise en place d'un **accompagnement des apprentis vers l'emploi** avant la sortie du système éducatif (démarche de clarification des intentions des entreprises ou de stratégie de placement des apprentis auprès d'un réseau d'entreprises).
- ⤴ Un travail avec les entreprises sur leurs **pratiques RH** (et notamment leur pratiques de recrutement).
- ⤴ La **dynamique d'élévation des qualifications** à laquelle nous assistons actuellement peut momentanément contrebalancer cette insertion hors branche :

la part des apprentis en emploi dans la branche étant aujourd'hui nettement plus forte en niveau IV (63%) qu'en niveau V (26%).¹

PROLOGUE

Les précédentes études de l'Observatoire sur l'insertion professionnelle des jeunes issus des formations initiales automobiles avaient fait naître de nombreuses interrogations sur l'avenir de ces jeunes :

Retour sur les enseignements des enquêtes IVA et IPA

Les études Insertion dans la Vie Active (IVA) des lycéens et Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA) diligentées par le ministère de l'éducation nationale montrent en effet depuis au moins sept ans qu'environ la moitié des jeunes en emploi issus de formations initiales dans les services de l'automobile trouvent un emploi en dehors de la branche des services de l'automobile.

Plus précisément, ces départs concernent en 2003 :

- ▲ Les jeunes de niveau V : 52% d'entre eux s'insèrent hors branche
- ▲ Les jeunes issus des filières Motocycle (70% hors branche), Véhicules Industriels (51% hors branche) et Véhicule particulier (48% hors branche).²
- ▲ Les Lycéens (61% hors branche)

En termes de filière, nous avons déjà constaté que les jeunes issus de la filière Véhicule Industriel différaient des autres filières dans la mesure où leurs taux d'emploi sont très élevés par rapport à la moyenne (69% en 2003). Ils sont particulièrement recherchés et sollicités par les secteurs professionnels des transports routiers et de l'industrie. Les taux d'emploi des filières motos (54%) et VP (61%) ne permettent pas de penser que leurs profils soient aussi recherchés que ceux de la filière VI.

A travers les données sur l'insertion et le recrutement que l'Observatoire de l'ANFA a collecté depuis sa création, **nous posons aujourd'hui l'hypothèse que la majeure partie des départs des jeunes formés du secteur a lieu dans le courant de la première année qui suit la sortie de formation.** Plus spécifiquement, à travers l'enquête IPA, nous savons que le meilleur moyen de retenir les apprentis dans le secteur et dans l'emploi est aujourd'hui qu'ils intègrent leur entreprise d'accueil :

¹ Source IPA 2003

² Même si le nombre de jeunes de la filière moto (350 en 2003) interrogé dans IVA-IPA est très largement inférieur à la filière VP (5220 en 2003), les faibles taux d'emplois et fort taux d'« évaporation » de la filière moto sont constatés sur cinq années consécutives.

TAUX D'EMPLOI DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE .

<i>7 mois après leur sortie du système éducatif...</i>	Part des apprentis en emploi dans la branche sur le nombre d'apprentis totaux
Apprentis de niveau V	26%
Apprentis de niveau IV	63%
Apprentis de niveau III	62%

Source : IPA 2003 traitement ANFA

Plus le niveau de diplôme est élevé et plus le taux d'emploi dans la branche des jeunes apprentis est également élevé. Avec 29% de chômage et 25% de jeunes en emploi hors branche, **les apprentis de niveau V ne sont qu'un quart à être en emploi dans la branche** professionnelle sept mois après avoir quitté le système éducatif. Rappelons que ce « quart » représente 2 emplois de jeunes diplômés sur 3. (À titre de comparaison, deux apprentis de niveau IV sur trois sont en emploi dans la branche sept mois après avoir quitté le système éducatif)

L'entreprise d'accueil représente la possibilité d'embauche dans la branche la plus élevée pour un jeune apprenti. En moyenne, 67% des apprentis en emploi dans la branche des services de l'automobile se sont insérés dans leur entreprise d'accueil. Plus le niveau de formation est bas et plus la part des apprentis en emploi dans la branche embauché dans leur entreprise d'accueil sera importante.

L'Observatoire sait donc aujourd'hui quantifier l'insertion professionnelle des jeunes diplômés :

- Nous savons combien de jeunes sont en emploi ;
- Nous connaissons la nature de leur emploi ;
- Nous savons combien partent du secteur.

Toutefois les causes des situations constatées restent obscures. C'est pourquoi l'Observatoire a défini des **objectifs qualitatifs** afin d'interpréter plus pertinemment les données issues des enquêtes chiffrées. Il s'agit aujourd'hui de :

- sentir les prémices du départ de l'entreprise d'accueil et de la branche.
- estimer les difficultés d'emploi, les freins à l'embauche.
- évaluer les difficultés de recrutement.
- qualifier l'attractivité du métier au sortir de formation.
- estimer l'évolution des choix d'orientation professionnelle du jeune.
- évaluer les choix offerts aux jeunes.
- juger du décalage entre l'attractivité du métier à l'entrée en formation et à la sortie.

Un partenariat interne et externe

L'Observatoire et le Service Réseau des CFA Pilotes ont mis en place **un groupe de travail** permettant d'explorer l'attractivité des jeunes sortants de formation. Il est composé des représentants des CFA de :

- ▲ IFA (Bruz)
- ▲ INCM (Paris)
- ▲ ISTA (Ploufragan)
- ▲ CFA de la CM d'Arras (Arras)
- ▲ CFA de la CM du Var (Hyères)
- ▲ CFA du Moulin Rabaud (Limoges)
- ▲ CFA de la CM d'Indre et Loire (Joué-lès-Tours)

Le groupe de travail s'est réuni deux fois. La validation des questionnaires a donné lieu à une réunion téléphonique complémentaire.

A travers la participation à ce groupe, les CFA participants avaient pour attente de:

- ▲ Créer un outil interne au CFA pour recueillir les données relatives à l'insertion professionnelle.
- ▲ Préparer la mise en place d'un maillage géographique d'entreprises à partir des anciens élèves pour mieux connaître celles qui recrutent et celles qui forment. Pour certains, disposer d'une photographie régionale des recherches en main d'œuvre et des pratiques de recrutement des entreprises.
- ▲ Définir des modalités d'action : à travers la connaissance de la situation des sortants, comment définir une stratégie et des actions pour le CFA ? (définition de boucles de rétroaction).

La première réunion a permis de mettre en exergue un certain nombre de **représentations** du groupe de CFA. Parmi celles-ci nous noterons :

- ▲ A 18 ans beaucoup de jeunes prenaient une « année sabbatique » après leur apprentissage.
- ▲ La rémunération et les pistes d'évolutions de carrière apparaissent comme des éléments interprétant l'insertion dans la branche.
- ▲ L'insertion ou le maintien dans l'entreprise peut aussi tenir à des facteurs très variés et peu formalisés : un calendrier de vacances, l'oubli du jeune par l'entreprise une fois le jeune parti, l'envie de mobilité professionnelle avant de « finaliser » dans une entreprise...

Les outils de suivi de l'insertion professionnelle des apprentis préexistants.

D'une manière générale le suivi de la situation des anciens élèves est meilleure au niveau IV et III qu'au niveau V.

Les outils utilisés par les CFA sont aujourd'hui :

- ▲ Bases de données (Annuaire d'anciens élèves ex : les BTS MAVA de l'ISTA) notamment établis par contact direct et par e-mail (efficace, semble-t-il)
- ▲ Compte-rendu de visites d'entreprises
- ▲ Nombreux rapports chiffrés réalisés à partir de prélèvements et à destination des Conseils régionaux.
- ▲ Enquêtes CQP mises en place par le Département de l'Action Pédagogique de l'ANFA.
- ▲ Questionnaires sur les projets du jeune (lors de la remise de diplômes).
- ▲ Les enquêtes nationales IPA sont peu exploitées.

Les outils utilisés par l'Observatoire :

- ▲ Traitement spécifique des enquêtes pilotées par le ministère de l'Education Nationale IVA (Insertion dans la Vie Active des Lycéens) et IPA (Insertion Professionnelle des Apprentis),
- ▲ Enquêtes longitudinales du CEREQ (Génération 98),
- ▲ Enquêtes sur l'insertion des CQP.

Finalité de l'enquête.

L'agrégation de l'ensemble des connaissances, outils, attentes et objectifs de chacun, a permis de voir émerger une finalité globale à cette enquête : en ciblant la période transitoire entre le CFA et la vie active, **il s'agit de qualifier à travers un questionnement rapide les projets de l'entreprise et du jeune.**

Les **cibles** choisies sont les apprentis et les entreprises pour lesquels les plus faibles volumes de jeunes s'étant insérés dans la branche ont été identifiés : les 2^e années de **CAP maintenance VP et Moto.**

Parmi les apprentis sortant de formation initiale, les niveaux V représentent 4 sortants de formations initiales sur 5 dans les Services de l'Automobile et 2 emplois dans la branche sur 3 en 2003 : en termes de volume d'embauche, les niveaux V représentent une importance stratégique. Ce qui explique également ce choix.

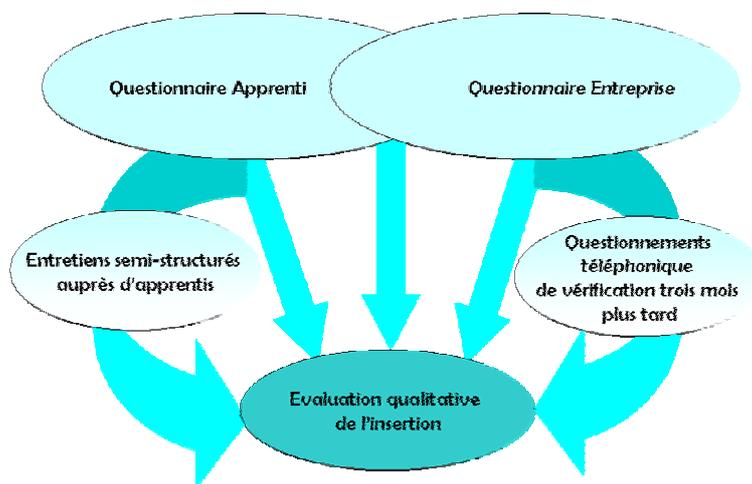
La méthode retenue

L'objectif étant de comprendre plus que de décrire systématiquement ou de mesurer, une option de recherche qualitative a été retenue. La représentativité statistique ayant peu de sens dans les méthodes qualitatives nous avons recherché au contraire à privilégier la variété : *"A valeur significative, ce qui est qualitatif, ce qui est spécifique"* (Jo Link-Pezet, 1999).³

³ Link-Pezet, Jo, De la représentation à la coopération : évolution des approches théoriques du traitement de l'information, *Solaris*, vol. 5, 1999,

L'unicité d'une approche qualitative étant rarement pertinente (Annaïg Mahé, 2002), nous avons cherché à multiplier et croiser nos sources et nos méthodes d'investigation.

Les réunions de travail avec les représentants des CFA ont permis d'aboutir à un travail d'investigation permettant d'explorer cinq dimensions qualitatives de l'insertion à partir de quatre outils.



1. Questionnaires

La méthode actée est axée autour de deux questionnaires :

- ▲ L'un à destination du responsable dans l'entreprise (« tuteur hiérarchique ») ;
- ▲ L'autre à destination du jeune.

L'objectif étant de collecter des données qualitatives, il convenait de privilégier autant que faire se peut des questions ouvertes. Le frein à ce type de méthode pour des jeunes CAP est un rapport à l'écriture assez défavorable. L'astuce a donc consisté à demander aux jeunes un positionnement (oui/non) et d'expliquer leur positionnement (Pourquoi) dans un questionnaire très court (deux pages : 6 questions fermées - 6 justifications des questions fermées). Le résultat a été extrêmement encourageant au vu du public puisque la totalité des jeunes a répondu aux questions ouvertes.

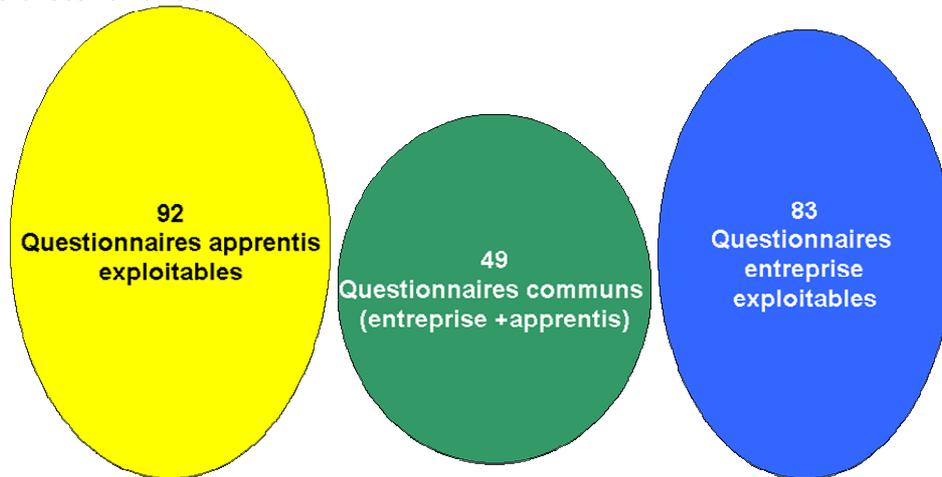
Attendu que la majorité des CFA présents ne pouvait pas garantir une passation du questionnaire entreprise par un formateur du CFA, il a été convenu d'un questionnaire plus simple pour les entreprises (4 questions fermées - 2 justifications - un tableau d'appréciation des qualités/insuffisances de l'apprenti basé sur des outils pré existant dans trois CFA.).

Les questionnaires ont été passés entre avril et juin 2005.

Le protocole de passation retenu est relativement souple et permet partiellement de s'adapter aux situations spécifiques de chaque CFA :

- ▲ Pour les jeunes, la passation s'est déroulée en classe : chaque jeune a répondu directement au questionnaire soit sur papier, soit sur support informatique.
- ▲ Pour les entreprises, il a été convenu que le questionnaire puisse être passé soit lors de la visite d'entreprise par un formateur soit sous forme écrite par questionnaire courrier. C'est cette dernière qui a été privilégiée par les CFA.

Les méthodes de récolte d'information, ont donc pu légèrement varier selon les établissements. Un mode de traitement au cas par cas permettant d'établir des typologies a été favorisé.



Nous avons recueilli 92 questionnaires d'apprentis (25 CAP moto et 67 CAP auto) et 83 questionnaires d'entreprise exploitables (25 CAP moto et 57 CAP auto) dont 49 communs (le questionnaire entreprise correspondant au questionnaire apprenti).

Les deux questionnaires nous permettent donc trois explorations : l'exploration du questionnaire apprenti, du questionnaire entreprise et la comparaison entre les deux questionnaires pour un même jeune, afin notamment de travailler sur la cohérence entre les souhaits et les intentions de chaque acteur à environ deux mois de la fin du contrat d'apprentissage.

2. L'entretien semi-structuré définit un certain nombre de thèmes que l'on veut aborder tout en laissant une grande liberté de réponse à la personne enquêtée. (Schneider 2004⁴)

C'est le moyen qui a été utilisé pour mettre en œuvre une exploration complémentaire auprès d'un groupe de 11 apprentis CAP 2^e année de l'IFA de Bruz. Ces entretiens ont duré entre 6 et 12 minutes (les principaux résultats de ces entretiens figurent dans un tableau en annexe). La comparaison entre le questionnaire de ces jeunes et le résultat de

⁴ Daniel K. Schneider : *Balises de méthodologie pour la recherche en sciences sociales* : Université de Genève 2004

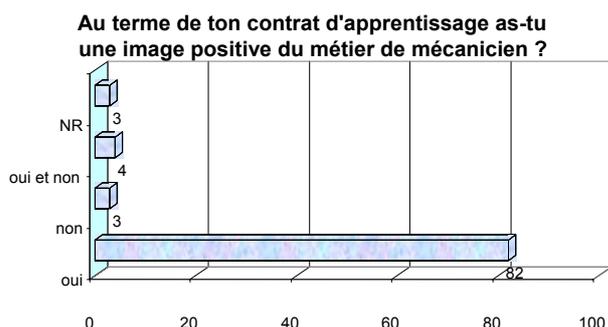
l'entretien a permis de mettre en exergue des dimensions que l'induction du questionnaire n'a pas permis de faire apparaître.

3. Il a été convenu qu'**une interrogation complémentaire** puisse être effectuée dans le courant du mois de septembre 2005 **auprès de l'ensemble des entreprises** interrogées en avril-juin afin de vérifier la cohérence entre les intentions des entreprises et des jeunes et la réalité.

RESULTATS DU QUESTIONNEMENT DES APPRENTIS

L'attractivité du métier au sortir de formation

La moitié des apprentis CAP en emploi quittant la branche professionnelle, nous cherchions à savoir si l'attractivité faiblissait après deux ans d'apprentissage.

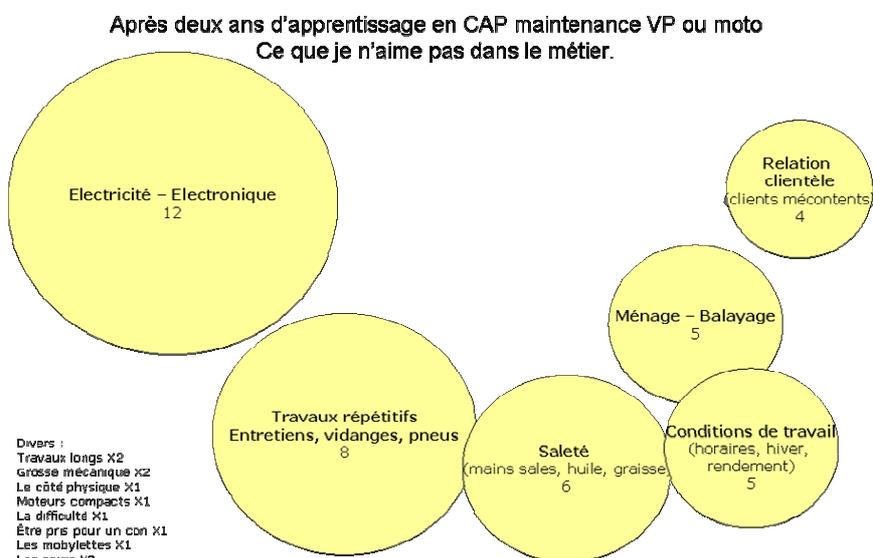


ANFA – Enquête attractivité publics sortant 2005

82 apprentis sur les 92 interrogés ont déclaré à la question fermée avoir une image positive du métier de mécanicien. Toutefois, avoir une image positive du métier ne signifie pas qu'il n'existe pas d'éléments de perceptions négatives du métier.

A la **question ouverte** « pourquoi : qu'est-ce que tu aimes dans le métier, qu'est-ce que tu n'aimes pas ? », **40 unités de sens négatives sont apparues.**

Parmi celles-ci, 12 concernent l'électricité-électronique et les nouvelles technologies : il apparaît assez nettement que certains jeunes CAP se trouvent



Classement des unités de sens en catégories de sens

Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

confrontés à des véhicules modernes et complexes sans avoir nécessairement toutes les compétences pour intervenir dessus. Cette réponse est sans doute également liée à un ressenti vis-à-vis de l'électricité en tant que discipline scientifique qui fait plus appel à la réflexion qu'à l'acquisition d'un « geste professionnel ».

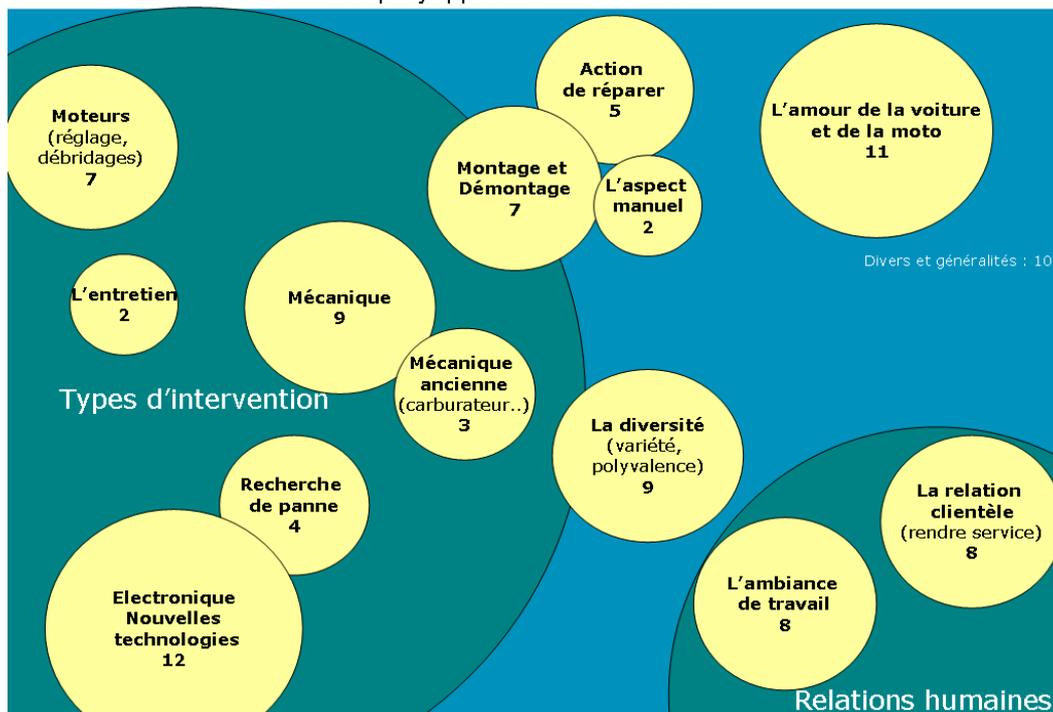
Ensuite, un pôle de réponses négatives est plutôt relatif aux **conditions dans lesquelles s'est déroulé l'apprentissage** : le type de travaux réalisés et les conditions de travail. L'utilisation des apprentis à des tâches peu formatrices et répétitives est mise en exergue. Les activités de balayage sont particulièrement critiquées.

Avoir constamment les mains sales constitue également un aspect repoussant du métier pour des jeunes ayant passé deux ans en apprentissage dans un garage. Ceci est intéressant à comparer avec les représentations du métier de magasinier chez les CQP VPRA qui « permet d'avoir les mains propres »⁵. On ne doit sans doute pas sous-estimer le débouché potentiel des métiers du magasinage pour un jeune CAP dont la saleté constituerait un aspect trop rebutant du métier.

A noter également, les désagréments relatifs à la clientèle mécontente constituent quatre unités de sens. Ils sont constitutifs de la petite taille des entreprises d'accueil et de la proximité avec la clientèle.

A cette même question ouverte « **pourquoi : qu'est-ce que tu aimes dans le métier, qu'est-ce que tu n'aimes pas ?** », une centaine d'unités de sens positives ont été dégagées pour les 92 apprentis ayant répondu au questionnaire.

Après deux ans d'apprentissage en CAP maintenance VP ou moto
Ce que j'apprécie dans le métier.



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

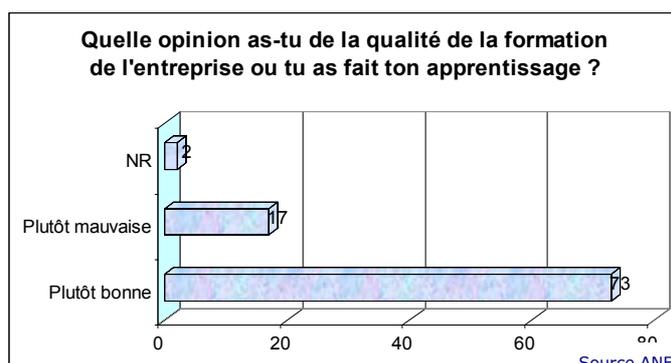
On distingue plusieurs pôles parmi les unités de sens positives :

⁵ In rapport de stage Master PTIP option IPC – Université de Rennes 2 - d'Aurélié Bouville et Florence Rocher « Etude sur les métiers de la vente de pièces automobiles » pour l'Observatoire de l'ANFA.

1. Tout d'abord un certain nombre de **types d'interventions sur véhicules** ont été cités comme représentant un élément déterminant dans l'appréciation du métier.
 - ▲ L'électricité – électronique et les nouvelles technologies et les activités de recherches de pannes sont pour certains jeunes un vecteur d'appréciation du métier.
 - ▲ La mécanique et mécanique ancienne, la motorisation (réglages, calages des injecteurs, débridage des motos) représentent des activités qui tendent à se réduire dans les garages. Les jeunes ayant émis ce type d'item ont également fréquemment placé l'électricité-électronique parmi les activités qu'ils apprécient moins.
 - ▲ Les « gestes » professionnels : certains jeunes décrivent le geste qu'ils utilisent (monter, démonter...) et l'aspect manuel du métier pour exprimer ce qu'ils apprécient. Comme l'a souligné le groupe de travail des CFA pilotes « *le geste est privilégié* » sur l'opération. Même parmi les autres unités de sens on trouve fréquemment des aspects sensoriels du métier (« *j'aime toucher les mécaniques...* »)
 - ▲ La variété, la diversité des activités réalisées en entreprise est citée 9 fois.
2. L'amour ou la **passion du produit « automobile » ou « moto »** est cité 11 fois. C'est toujours un vecteur d'attrait du métier après deux ans d'apprentissage.
3. La découverte par les jeunes apprentis des **ambiances** de camaraderie qu'il peut exister entre collègues de travail, d'une atmosphère « familiale » dans certaines petites structures mais également, la relation de service qui s'instaure avec les clients représentent également des éléments positifs.

Les réponses à cette question nous permettent d'identifier que l'attrait des métiers des services de l'automobile semble encore toujours élevé après deux ans d'apprentissage. S'il est vraisemblable que certaines motivations aient changé par rapport à l'entrée des jeunes en apprentissage, leur appréciation du métier après deux ans de formation CAP n'explique pas pourquoi la moitié des jeunes partent de la branche des Services de l'automobile lors de la première embauche.

Perception de l'apprentissage en entreprise d'accueil.



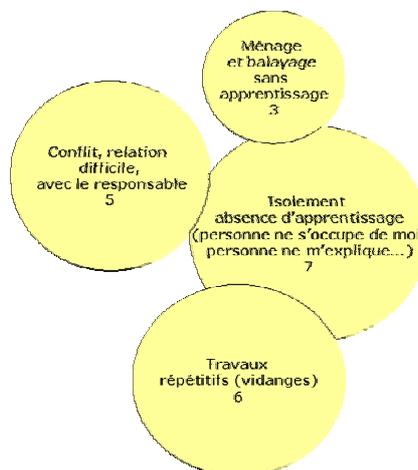
Les jeunes sont légèrement plus mitigés sur l'appréciation des deux années de formation en entreprise que sur les représentations du métier. Sur 92, 17 d'entre eux déclarent avoir une opinion plutôt mauvaise de la qualité de la

formation de l'entreprise. Au vu du verbatim, on peut même dire que dans ces 17 cas, l'apprentissage s'est réellement mal passé. Sur ces 17 apprentis, 15 souhaitent quitter leur entreprise et 5 d'entre eux cherchent à changer de métier.

Ici encore, même si l'opinion est plutôt positive, 27 unités de sens négatives sont apparues dans la question de justification dont 21 ont été classées en quatre catégories de sens.

Ces unités de sens sont proches les unes des autres. Il ressort que les raisons d'une mauvaise opinion de la formation en entreprise tiennent à des situations où **l'apprenti se retrouve isolé face à son travail** ou on ne lui explique pas les travaux qu'il a à faire (« *débrouille-toi, ce n'est que du bon sens...* », « *Mon patron n'est jamais là* »)

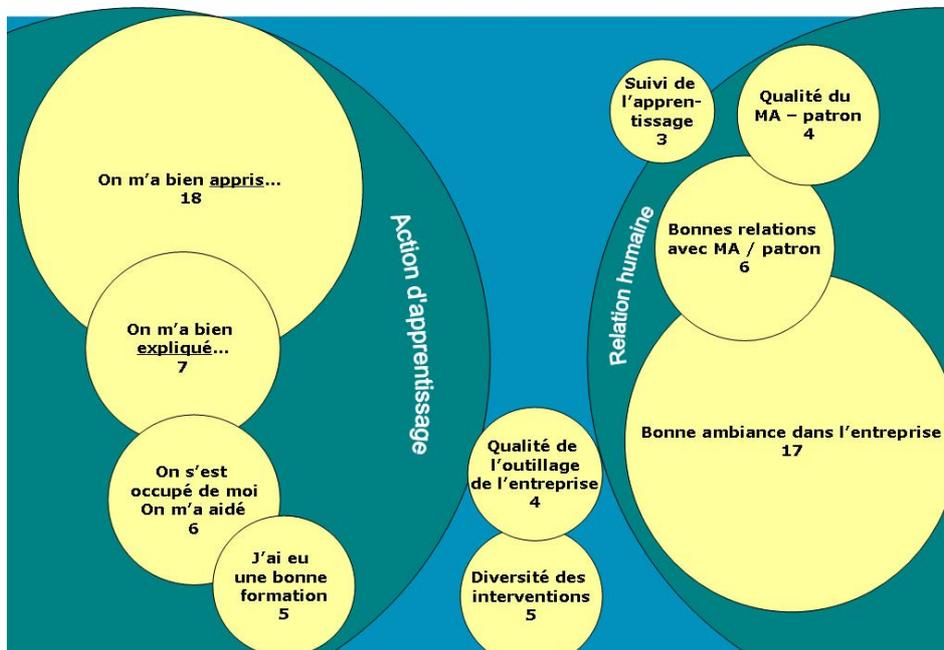
Raison d'une mauvaise opinion de la formation en entreprise



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

Cette situation va parfois de pair avec une situation conflictuelle avec l'employeur ou un ouvrier. Après des situations d'isolement voire d'échec sur l'activité entreprise, seules les activités répétitives (vidanges, plaquettes, pneus...) sont confiées à l'apprenti.

Raison d'une bonne opinion de la formation en entreprise



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

Face à 27 unités de sens négatives, 85 unités de sens positives nous confirment que dans la majorité des cas, l'apprentissage s'est correctement déroulé. Deux pôles de catégories de sens se dégagent : le premier est lié à la qualité de l'action d'apprentissage en entreprise et l'autre pôle à la qualité des relations humaines dans l'entreprise. Il est bien évident que les deux pôles sont intimement liés et dénotent l'importance de la

relation humaine entre l'entreprise et le jeune : il s'agit des causes principales de perception que peut avoir le jeune du succès ou de l'échec de son apprentissage. Cela nous interpelle encore une fois sur l'aspect primordial de la fonction tutorale. Le groupe de travail parlera même de « *relations de paternité* » pour définir la relation d'apprentissage et d'accompagnement de l'apprenti. **Ces unités de sens mettent en lumière que dans les cas où les jeunes sont bien intégrés dans le monde professionnel, le monde professionnel a fait un travail d'adaptation vers eux.**

A travers la « *bonne ambiance de l'entreprise* » citée comme la raison d'une bonne opinion de la formation, on peut aussi suggérer que dans certains cas, la fonction tutorale n'est pas uniquement le fait d'un individu mais du groupe de travail dans son intégralité comprenant le « *patron* », la « *patronne* » (citée deux fois spontanément) et les ouvriers. Dans quelques cas, l'apprenti ne manque pas d'éloges vis-à-vis de son responsable ou maître d'apprentissage (« *mon patron est génial* »...). Dans quelques cas, il semble que le responsable joue, grâce à son charisme et ses qualités professionnelles, le rôle d'un prototype infantile (Zavalloni, Louis-Guérin 1989⁶) : c'est-à-dire un modèle social qui va permettre un développement identitaire du jeune apprenti... Ce développement pouvant être déterminant pour le choix définitif du métier.

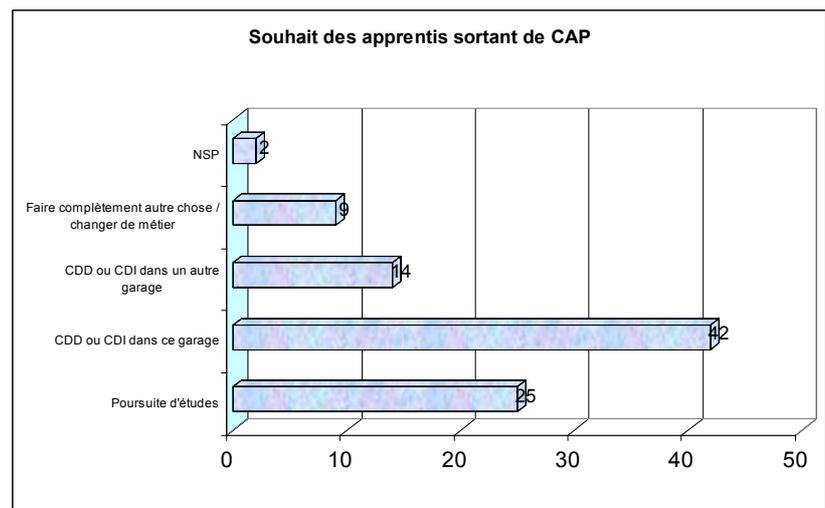
Plus terre à terre, la qualité de l'outillage qui se retrouve tant dans les unités de sens positives que dans les unités de sens négative nous rappelle que l'investissement en matériel n'est pas égal dans toutes les entreprises et qu'il constitue une préoccupation de l'apprenti.

Souhait d'avenir de l'apprenti

Le CAP étant un diplôme professionnel, la majorité des jeunes (56 sur 92) sortant de cette qualification souhaitent rejoindre le monde du travail dans les services de l'automobile. 42 d'entre eux souhaiteraient être embauchés en CDD ou CDI dans leur entreprise d'accueil.

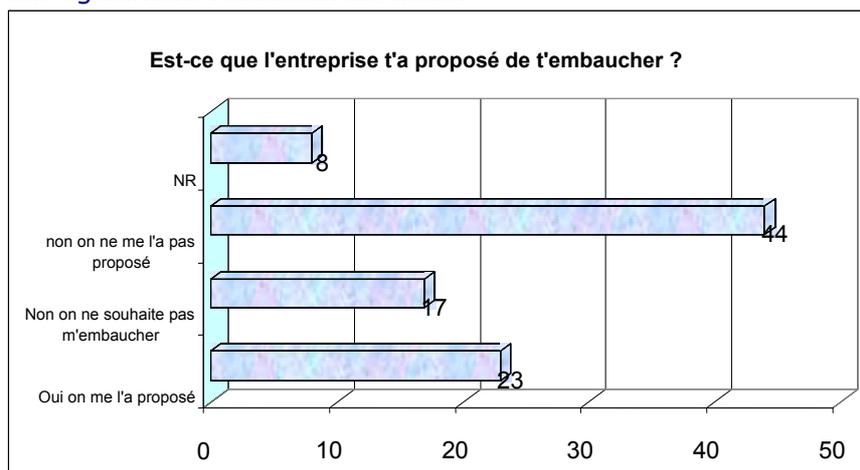
Parmi ces 42 jeunes, 17 ont déclaré avoir reçu une proposition d'embauche

de l'entreprise d'accueil et 22 ont déclaré ne pas avoir



⁶ ZAVALLONI, M., et C. LOUIS-GUÉRIN, « La transdimensionnalité des mots identitaires : explorations égo-écologiques ». Revue internationale de psychologie sociale, 1, 2 : 173 -187. 1989

reçu de proposition. Aucun jeune ne souhaite rester dans une entreprise qui ne souhaiterait pas l'embaucher. On s'apercevra en croisant ces informations avec celles du questionnaire entreprise, que la quasi-totalité des jeunes ayant déclaré avoir reçu une proposition d'embauche n'en n'ont en réalité pas reçu mais ont reçu une nouvelle proposition de contrat d'apprentissage vers une qualification supérieure. A cet égard, il est possible que les typologies de contrats de travail ne soient pas très claires pour les jeunes apprentis sortant de CAP mais il est aussi possible que l'intention de l'entreprise soit également relativement floue.



Source ANFA Observatoire – CFA
Pilotes : enquête attractivité
publics sortants 2005

Par ailleurs, d'une manière générale, malgré le souhait des apprentis d'être embauchés dans leur entreprise d'accueil, moins de la moitié des jeunes ont une réponse de la part de leur entreprise. De plus, sur les 44 jeunes à qui on n'a pas proposé d'embauche, seuls 6 apprentis ont formulé une demande auprès de l'entreprise pour savoir si elle avait l'intention de les embaucher.

Certains CFA mettent en place des outils pour systématiser le recueil des intentions d'embauche par les apprentis auprès de leur entreprise d'accueil. Force est de constater que cette systématisation est très pertinente : entre les 44 jeunes qui ignorent les intentions de leur entreprise et ceux qui pensent la connaître mais qui ne sont pas conforme à la situation que déclare l'entreprise, il semble que le **contexte d'ignorance des intentions de l'entreprise par l'apprenti soit généralisé**. Or ce contexte d'ignorance ne peut que nuire à la moindre préparation de l'avenir de l'apprenti (recherche d'un autre garage... ou d'un autre métier).

9 jeunes souhaitent **changer de métier**. Ils veulent exercer les professions suivantes :

- ▲ Police / Gendarmerie / Armée / Pompier : 5 apprentis
- ▲ Carrosserie : 1 apprenti
- ▲ Travaux Publics : 1 apprenti
- ▲ Animation : 1 apprenti
- ▲ Mécanique Agricole : 1 apprenti

Parmi ces 9 apprentis, 5 d'entre eux ont déclaré avoir une opinion plutôt mauvaise de leur apprentissage en entreprise. Au vu du résultat des entretiens à l'IFA de Bruz, nous

pouvons considérer que la perception de la qualité de l'apprentissage reçu en entreprise constitue une variable active de départ de la branche pour les jeunes.

Il est intéressant de constater que les jeunes qui souhaitent changer de métier sont rares comparativement au nombre de jeunes apprentis qui quittent effectivement le secteur sept mois après avoir terminé leur formation. De plus nous constatons que les secteurs d'insertion à sept mois, ne correspondent pas aux secteurs souhaités par les apprentis cherchant à changer de métier quelques mois avant de finir leur formation.

L'insertion dans l'industrie métallurgique et électrique n'est donc ni prévue ni souhaitée par les jeunes qui sortent de formation. Si elle n'est pas prévue, c'est qu'elle n'est vraisemblablement pas voulue : on peut penser qu'il s'agisse d'une solution qui s'impose à eux lors de leur entrée sur le marché du travail.

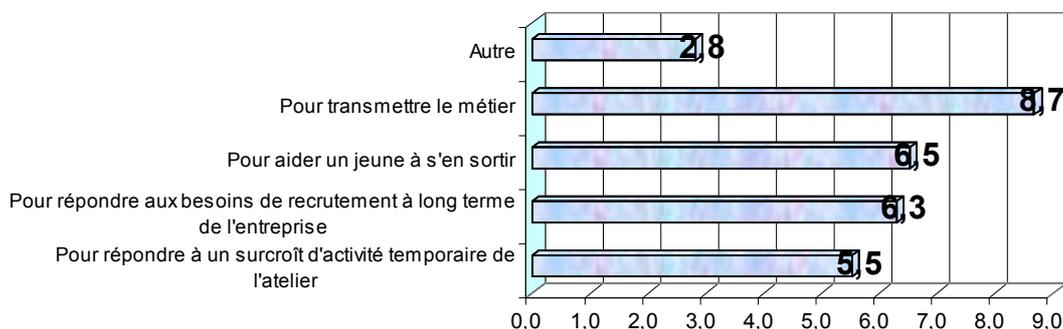
RESULTATS DU QUESTIONNEMENT DES ENTREPRISES

Si l'opinion des apprentis à quelques mois de la fin d'apprentissage était collectée relativement peu formellement par les CFA, les intentions et les avis de l'entreprise d'accueil étaient mieux connue à travers les outils du carnet de liaison, les documents d'évaluation et les visites d'entreprise.

Raison de l'apprentissage

Lors de sa première rencontre, le groupe de travail a suggéré l'hypothèse que l'embauche ou non d'un apprenti pouvait être liée à l'objectif initial de l'entreprise en prenant un apprenti.

Pourquoi avez-vous pris un apprenti ?
[moyenne des points (de 2 à 10) attribué à chaque item]



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

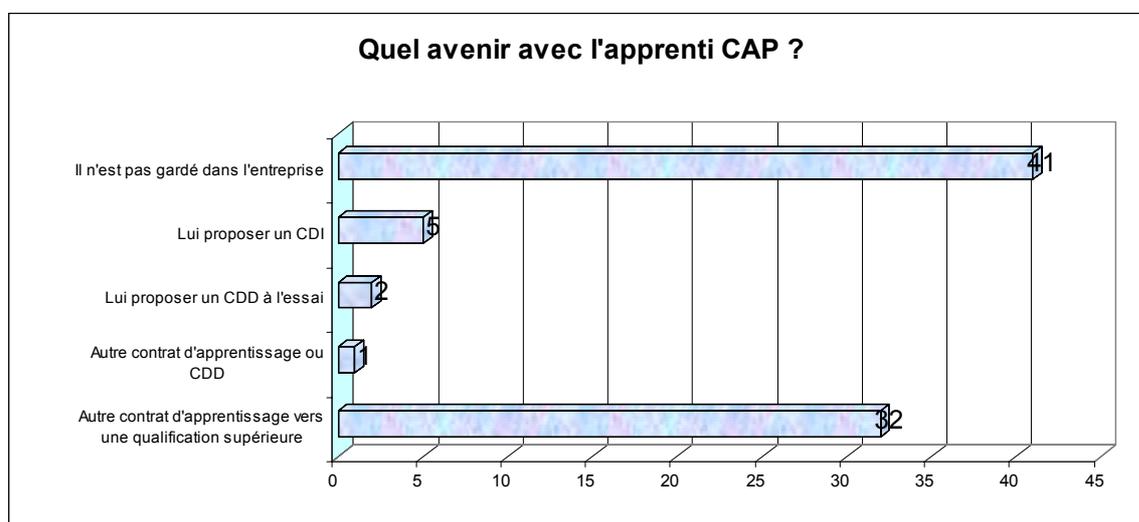
Il est assez délicat d'évaluer a posteriori les raisons déclarées qui auraient poussé l'entreprise à accueillir un apprenti. Il est probable que ces motivations aient évoluées et que le positionnement des entreprises à cette question correspond plus à leur positionnement actuel qu'à leur réel positionnement au moment de prendre un apprenti.

Quoiqu'il en soit, les raisons choisies et privilégiées par les entreprises relèvent plutôt de motivations que nous appellerons « altruistes » : c'est-à-dire des raisons qui ne servent pas directement l'entreprise mais qui « bénéficieraient » à la branche (transmission du métier) ou à l'apprenti (aider un jeune à s'en sortir). Ces raisons n'engagent pas l'entreprise vis-à-vis de son apprenti. Par contre, les raisons plus « pécuniaires » (comme répondre à un surcroît d'activité temporaire) n'interviennent bien souvent qu'en dernière position dans les déclarations des entreprises (même si pour 18 entreprises sur 84, il s'agit de la motivation principale qui les a poussé à prendre un apprenti).

Avec ces motivations « altruistes » les entreprises privilégient les items dans lequel l'apprenti n'apparaît pas comme le vecteur d'une utilité économique. Il semble donc relativement logique que ces choix n'induisent pas d'embauche futures. Les motivations « altruistes » sont également socialement valorisantes : il est possible qu'elles soient privilégiées par les répondants.

23 entreprises sur 84 déclarent clairement souhaiter embaucher en prenant un apprenti⁷. La totalité des entreprises qui déclarent souhaiter embaucher le jeune apprenti en CDI et 2 entreprises sur 3 en CDD ont déclaré chercher à « répondre aux besoins en recrutement à long terme de l'entreprise » en prenant un apprenti. Reste donc 17 entreprises souhaitant embaucher en prenant un apprenti et ne l'ayant pas fait. Parmi elles, 11 d'entre elles souhaitent qu'il poursuive ses études et 6 souhaitent s'en séparer.

Intentions de l'entreprise vis-à-vis de l'apprenti



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

7 à 8 entreprises sur 81 semblent prêtes à embaucher directement le jeune qu'elles ont formé. Les entreprises ayant l'intention d'embaucher sont donc très rares. La moitié

⁷ Elles ont noté « pour répondre aux besoins de recrutement à long terme de l'entreprise » au maximum de l'échelle suggérée dans le questionnaire ».

d'entre elles souhaitent se séparer du jeune et 2 entreprises sur 5 souhaiteraient poursuivre un autre contrat en alternance ou apprentissage avec l'apprenti.

Le groupe de travail avait émis l'hypothèse que la réussite des apprentis ne présageait pas nécessairement d'une carrière réussie dans le Commerce et la Réparation Automobile : un apprenti moins bon que d'autres peut devenir un excellent professionnel et les meilleurs apprentis sembleraient partir vers d'autres secteurs de façon plus significative que les autres.

Les enquêtes peuvent difficilement infirmer ou confirmer cette hypothèse : compte tenu de la faiblesse du nombre embauches prévue, il n'existe aucun lien statistique fiable entre l'embauche et les résultats scolaires du jeune. Toutefois parmi les 4 intentions de CDD-CDI pour lesquels nous disposons de la situation dans le « groupe classe », 3 se situent parmi les moins bons élèves (3^e tiers) et 1 se situe parmi les meilleurs apprentis (1^{er} tiers).

Interrogation de septembre

Nous avons cherché à savoir si les intentions des entreprises en avril-juin étaient conformes aux réalités de septembre. A ce titre, une interrogation complémentaire en septembre a été menée par téléphone auprès de toutes les entreprises d'accueil par les CFA.

Il en résulte qu'il est très rare que la situation en septembre ne soit pas conforme aux souhaits des entreprises en juin. Seuls 5 jeunes sur 69 se retrouvent dans une situation qui n'avait pas été souhaitée initialement par l'entreprise. Sur ces 5 apprentis, 3 devaient poursuivre leurs études et ne sont finalement pas gardés par l'entreprise (échec à l'examen ?). D'une manière générale, la situation des jeunes en septembre est davantage conforme aux souhaits des entreprises en avril-juin qu'aux souhaits des jeunes à la même période. Il n'apparaît pas que le jeune soit réellement acteur de son avenir professionnel.

Il est toutefois intéressant de constater que deux jeunes ont trouvé une entreprise d'embauche dans le CRA en dehors de l'entreprise d'accueil (en centres autos pour les deux) et que trois autres ont réussi à poursuivre leurs études en dehors de leur première entreprise d'accueil. Ces deux phénomènes semblent toutefois rares au regard de la quinzaine de demandeurs d'emploi.

Spécificités CAP Auto et CAP moto

Comparaison des souhaits des entreprises par filière.

	Poursuite d'étude	Contrats CDD - CDI	Pas gardé dans l'entreprise
Moto	7	5	14
VP	27	2	27

Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

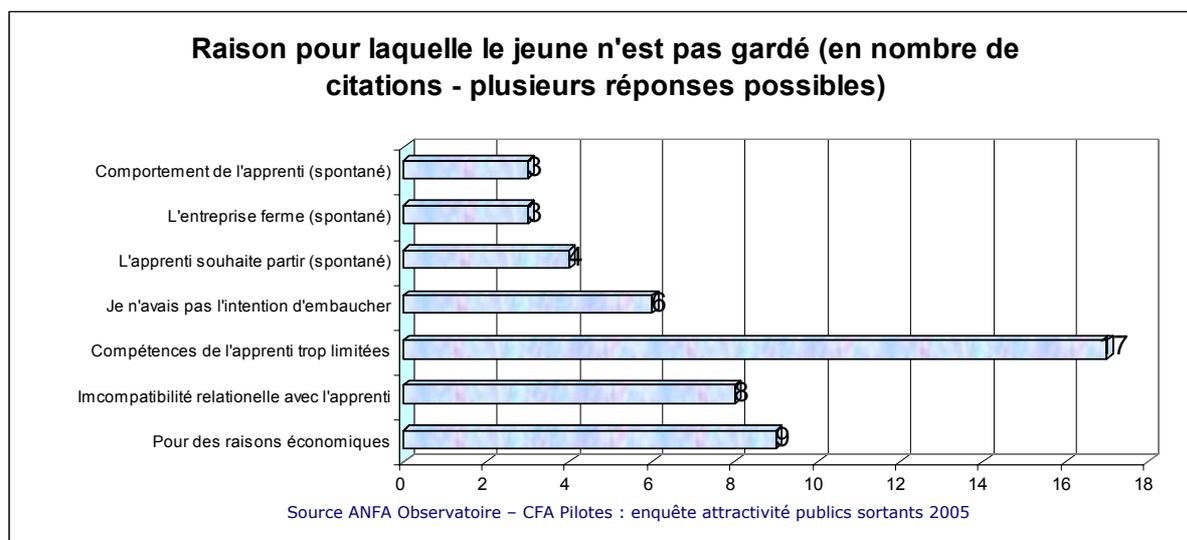
Les entreprises VP souhaitent d'avantage engager les apprentis dans un processus de poursuite d'études (effet tendanciel) que les entreprises motos. Ce phénomène peut se comprendre puisque les deux seules possibilités pour un jeune issu de CAP moto de poursuivre ses études dans la filière est de poursuivre sur un BEP – Bac Pro (ce qui induit des études longues même avec le jeu des équivalences) ou sur un CQP RSM (qui reste rare). La rareté des diplômes complémentaires en CAP moto favorise peut-être l'emploi au sortir du CAP moto. Le CAP « diplôme professionnel » est donc encore partiellement vrai pour la moto. Pour le VP, le CAP apparaît par contre de facto comme un diplôme propédeutique.

Les 18 entreprises motos interrogées par l'INCM, (protocole de passation de questionnaires différents), se répartissent de façon équivalente aux autres CAP Motos : 4 poursuites d'études, 5 CDD ou CDI et 9 qui ne sont pas gardés dans l'entreprise.

Il est assez surprenant que les 44 (au total) apprentis CAP cycle et motocycles interrogés semble disposer d'un meilleur taux d'emploi dans la branche que les 166 apprentis interrogés dans IPA 2003 – ces taux d'emploi dans la branche semblent même meilleurs que ceux des CAP auto.

Cette « incohérence » entre les deux enquêtes mériterait d'être approfondie mais il est possible que l'item « *réparation automobile* » de la question d'IPA « *à quelle grande branche classez-vous votre entreprise* » ne soit pas considérée par les jeunes embauchés dans la réparation du cycle et du motocycle comme étant leur « *grande branche* ».

Motif de l'intention de ne pas garder l'apprenti

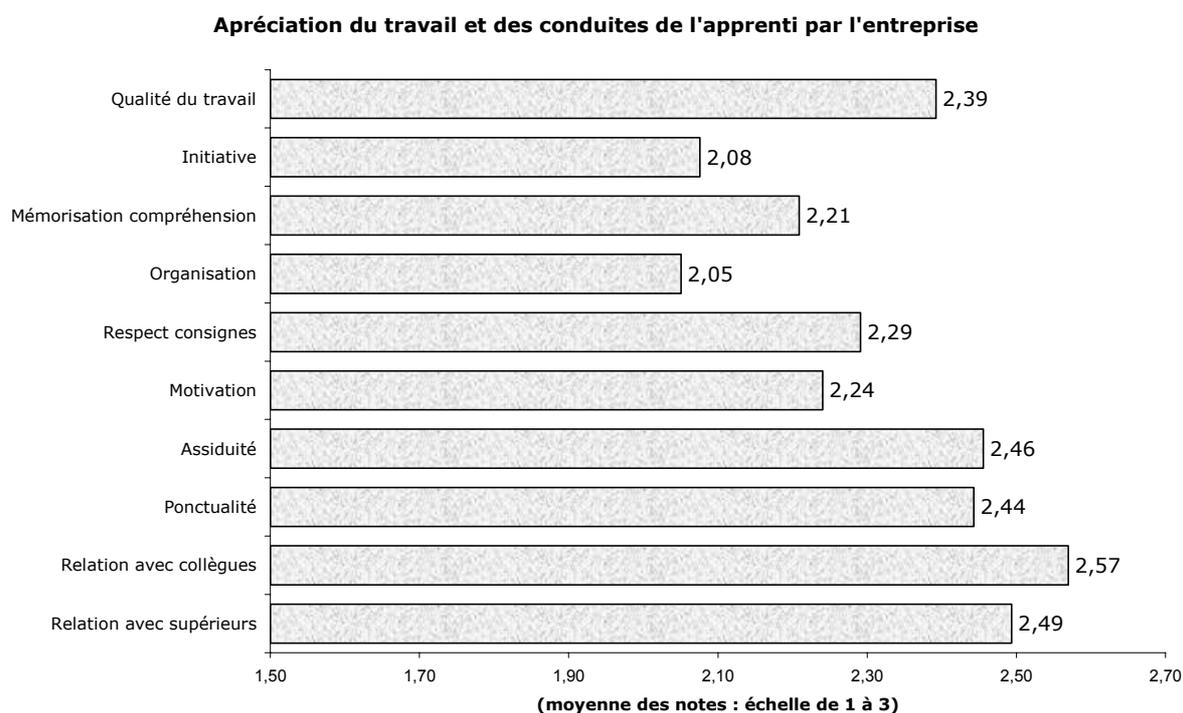


17 entreprises sur 41 déclarent souhaiter se séparer du jeune en formation pour cause de « **compétences de l'apprenti trop limitée** » : il s'agit de la principale raison évoquée par les entreprises. Les motivations économiques et les difficultés relationnelles avec l'apprenti interviennent en deuxième position. Parmi les 6 entreprises qui déclarent ne pas avoir eu l'intention d'embaucher en prenant un apprenti, 3 d'entre elles ont pris un apprenti pour la raison principale de « répondre à un surcroît d'activité temporaire de l'atelier »

La **fermeture de l'entreprise** d'accueil semble constituer une variable active de non-embauche de l'apprenti vraisemblablement relativement récente eu égard à l'accélération des fermetures de petites entreprises ces cinq dernières années. Le questionnaire auprès des entreprises ne nous permet toutefois pas d'en mesurer réellement l'impact : il est probable que les fermetures d'entreprises soient sous-évaluées. Les entretiens passés avec les apprentis de Bruz nous montrent que la fermeture de l'entreprise intervient dans 3 cas sur les 11 entretiens : parmi ces trois cas, la fermeture n'est pas nécessairement immédiate mais peut intervenir dans 2 ou 3 années, ce qui impacte bien sûr les intentions de recrutement. Il est vraisemblable que dans le questionnaire auprès des entreprises, seules les entreprises fermant l'année suivante ont indiqué parmi les raisons de non-embauche, la fermeture de leur entreprise. L'arrivée de ce nouveau phénomène ne rend pas optimiste les prévisions des prochaines évaluations quantitatives de l'insertion des apprentis (IPA 2005).

Parmi les 41 jeunes qui ne sont pas gardés dans l'entreprise, 14 pourraient faire l'objet d'une recommandation de la part du Maître d'Apprentissage, 14 ne seraient pas recommandés et 12 entreprises hésitent sur une recommandation possible.

Appréciation de l'entreprise sur l'apprenti



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

L'organisation et le sens de l'initiative constituent les moins bonnes appréciations des entreprises sur leur apprenti tandis que les relations avec les supérieurs, les collègues et la ponctualité semblent être les éléments les plus appréciés.

Une analyse statistique plus poussée nous montre plusieurs éléments tendanciels :

- ▲ En CAP VP les apprentis ont de meilleures relations avec leurs supérieurs qu'en CAP moto.
- ▲ Il n'existe sur cet échantillon aucun lien statistique entre la totalité des appréciations que formule l'entreprise et la situation scolaire du jeune dans le groupe d'apprentis : il n'existe donc ici aucun lien entre l'intelligence pratique (la praxis) mise en œuvre au travail et évalué par l'entreprise et le savoir prescriptif acquis en CFA et évalué par le CFA. L'acquisition d'un savoir prescrit et d'une compétence réelle semblent ici totalement indépendants l'un de l'autre. En psychodynamique du travail, la « compétence » se définit justement à travers « la différence qui existe entre « le travail réel », celui du poste de travail qui demande à l'opérateur de mettre en œuvre autre chose qu'une stricte observance des consignes opératoires et « le travail prescrit » (Guy Jobert⁸). A cet égard le

⁸ JOBERT Guy « L'intelligence au travail », in. *Traité des sciences et techniques de la formation*, Carré P., Caspar P, Paris, Nathan, 1999.
JOBERT Guy, « Compétence et reconnaissance au travail », in *La notion de compétence : nécessité ou vogue éducative*, Coord. Dolz J et Ollanier E., Genève, FAPSE, 1998

« sens de l'initiative » considéré comme un des éléments les plus lacunaires chez l'apprenti constitue justement une voie d'accès au travail réel.

- ▲ Il existe deux blocs d'items reliés les uns aux autres :
 - D'une part la relation avec les supérieurs, les collègues, la ponctualité et l'assiduité : en d'autres termes la sociabilité est liée à la capacité de s'adapter aux contraintes du groupe de travail.
 - D'autre part, la motivation, le respect des consignes, l'initiative, la mémorisation et la qualité du travail sont reliées entre elles : notons particulièrement que motivation et qualité du travail sont intimement liées aux yeux des entreprises.

Nous avons initialement posé l'hypothèse que la motivation des jeunes CAP moto soit supérieure à la motivation des CAP auto, compte tenu de nos représentations sur le nombre de passionnés qui entrent dans le métier. Statistiquement, nous ne pouvons pas infirmer ou non cette hypothèse : les apprentis issus de CAP moto se trouvent dans la même situation que les CAP auto.

RESULTATS CROISES : QUESTIONNAIRES APPRENTIS – QUESTIONNAIRES ENTREPRISES

49 questionnaires d'apprentis ont été croisés avec 49 questionnaires d'entreprises : cela nous permet pour la première fois de disposer d'une représentation matricielle de l'avenir des jeunes.

		Souhait de l'entreprise				total	Source Observatoire Pilotes : attractivité sortants 2005	ANFA – CFA enquête publics
		CDD	CDI	Poursuite d'étude	Le jeune n'est pas gardé			
Souhait du jeune	Rester en CDD-CDI dans l'entreprise (2)		2	13	5	20		
	Poursuivre ses études (1)	1		7	6	14		
	Travailler dans un autre garage (3)			1	10	11		
	Faire un autre métier (4)				4	4		
total		1	2	21	25	49		

L'item le plus fréquemment rencontré parmi les jeunes est de « rester en CDD ou CDI dans l'entreprise d'accueil » alors que le plus fréquent parmi les entreprises est « le jeune n'est pas gardé ».

Parmi les vingt jeunes qui souhaitent rester en CDD ou CDI dans l'entreprise d'accueil, seules deux entreprises ont effectivement une intention d'embauche. Pour près de la moitié des jeunes qui souhaitent poursuivre leurs études, l'entreprise prévoit de ne pas le garder.

Cette dimension de l'interrogation des entreprises et des apprentis met en lumière une **contradiction générale entre le souhait des jeunes et l'intention des entreprises**. Il n'y a cohérence qu'entre les souhaits des jeunes qui souhaitent partir et les intentions des entreprises qui souhaitent se séparer du jeune. Nous savons grâce à l'interrogation de septembre que les souhaits des entreprises en mai-juin sont conformes à la réalité en septembre. Cette situation va induire un taux de chômage élevé immédiatement après la formation chez les jeunes issus de CAP qui souhaitent rejoindre le monde du travail.

Arrivés sur le marché de l'emploi, les apprentis semblent en difficulté pour trouver une autre garage puisque le marché de l'emploi des Services de l'Automobile est un marché caché (seul un tiers des intentions de recrutement est rendu public – enquête recrutement 2002) ; ce qui n'est pas le cas dans l'industrie.

Nous pouvons donc réaffirmer que l'insertion des apprentis de niveau V hors branche des Services de l'Automobile est plus subie que voulue.

Confrontations aux représentations initiales

Rappelons que lors de la première réunion, le groupe de travail des CFA pilotes avait exprimé plusieurs représentations pour expliquer l'évaporation et l'absence d'emploi :

- ▲ Certains avaient suggéré qu'à 18 ans beaucoup de jeunes prenaient une « année sabbatique » après leur apprentissage. Les questionnements nous montrent que seuls les jeunes qui ne sont pas embauchés et qui ne poursuivent pas d'étude dans leur entreprise d'accueil pourraient être concernés par une « année sabbatique ».
- ▲ La rémunération et les pistes d'évolutions de carrière semblaient être au groupe de travail des éléments assez déterminants : vu le manque de choix dont peuvent disposer les jeunes et la méconnaissance des autres secteurs d'activités il semblerait assez hasardeux de considérer qu'en CAP la rémunération ou les pistes d'évolutions influent beaucoup par rapport au simple fait de décrocher un emploi. Cette hypothèse se vérifiera peut-être par contre, sur des qualifications supérieures ou sur des profils plus expérimentés.
- ▲ Le groupe de travail avait émis l'hypothèse que l'insertion ou le maintien dans l'entreprise peut aussi tenir à des facteurs très variés et peu formalisés : un calendrier de vacances, l'oubli du jeune par l'entreprise une fois le jeune parti, l'envie de mobilité professionnelle avant de « finaliser » dans une entreprise. Cette hypothèse est tout à fait complémentaire avec les phénomènes d'absence d'anticipation.

CONCLUSION

Cette enquête a permis de caractériser plusieurs phénomènes :

- ▲ les métiers des services de l'automobile sont toujours aussi attractifs auprès des apprentis ;
- ▲ aucun d'entre eux ne prévoit de travailler dans l'industrie ;
- ▲ ils méconnaissent totalement l'intention de leur entreprise d'accueil à leur égard quelques mois avant de finir leur formation
- ▲ la quasi totalité des entreprises prenant un apprenti en CAP n'a pas initialement de stratégie d'embauche ;
- ▲ Un tiers des apprentis qui n'est pas gardé par l'entreprise pourrait être recommandé par celle-ci.

Il apparaît enfin que dans la plupart des entreprises l'avenir des apprentis n'est pas anticipé et que certains d'entre eux ne se trouvent pas en situation de responsabilité face à leur devenir. L'ignorance des apprentis quant aux intentions de l'entreprise à leur sujet peut contrarier toute préparation de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle directe. Cette carence peut gêner l'insertion professionnelle des jeunes qui tendent à la subir plus qu'à la choisir. Ainsi l'insertion des apprentis semble se dérouler « au fil de l'eau », au gré des opportunités et non comme la résultante d'un choix. La liberté de faire des choix et la responsabilité de les assumer doivent sans doute faire l'objet d'un apprentissage chez les jeunes CAP.

Comment améliorer l'emploi des apprentis dans la branche ?

Nous savons désormais qu'au moins un tiers des jeunes non-gardés par l'entreprise d'accueil issus de CAP pourraient faire l'objet d'une recommandation auprès d'une autre entreprise et ont démontré des qualités professionnelles satisfaisantes. C'est sans doute au moins ce « tiers » que les entreprises de la branche pourraient employer si elle en avaient le besoin. Nous discernons aujourd'hui trois pistes qui peuvent être explorées pour tenter d'améliorer cette insertion dans la branche :

- ▲ La mise en place d'un **accompagnement des apprentis vers l'emploi** avant la sortie du système éducatif comme une démarche de clarification des intentions des entreprises (certains CFA demandent aux jeunes de systématiser la demande auprès de l'entreprise ses l'intentions d'embauche) voire une stratégie de « placement » des apprentis auprès d'un réseau d'entreprises (certains CFA constituent ainsi un réseau auprès d'anciens élèves).
- ▲ Les travaux du GNFA et de l'Observatoire sur les **pratiques RH** (et notamment leur pratiques de recrutement) des Très Petites Entreprises ne peuvent que

produire des effets bénéfiques notamment en matière de rencontre entre l'offre et la demande d'emploi.

- ⤴ Il est également possible que les problèmes d'insertion hors branche se résolvent d'eux même. La **dynamique d'élévation des qualifications** à laquelle nous assistons actuellement peut contrebalancer cette insertion hors branche : la part des apprentis en emploi dans la branche étant aujourd'hui nettement plus forte en niveau IV (63%) qu'en niveau V (26%). Toutefois, il est difficile de savoir, si à terme les capacités d'emploi dans la branche ne limiteront cependant pas l'insertion dans la branche.

Une approche multidimensionnelle de l'insertion professionnelle

L'approche qualitative issue de ce dossier vise à compléter les approches quantitatives que traite l'Observatoire de l'ANFA. Chacune de ces approches nous permet de distinguer une partie du système complexe « insertion professionnelle ». La confrontation entre les approches macro-dimensionnelles (enquêtes quantitatives) et micro-dimensionnelles (publics minoritaires, études quantitatives) s'inscrit dans une dynamique de compréhension globale du phénomène de l'insertion professionnelle des jeunes issus de formation initiale dans les Services de l'Automobile. Pour affiner notre compréhension, nous pourrions compléter à l'avenir avec des approches qualitatives à la fois en direction des lycées et des CFA et pour des qualifications supérieures.

Une approche systémique de l'insertion dans les Services de l'Automobile Multiplier et confronter les dimensions pour acquérir une compréhension globale



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

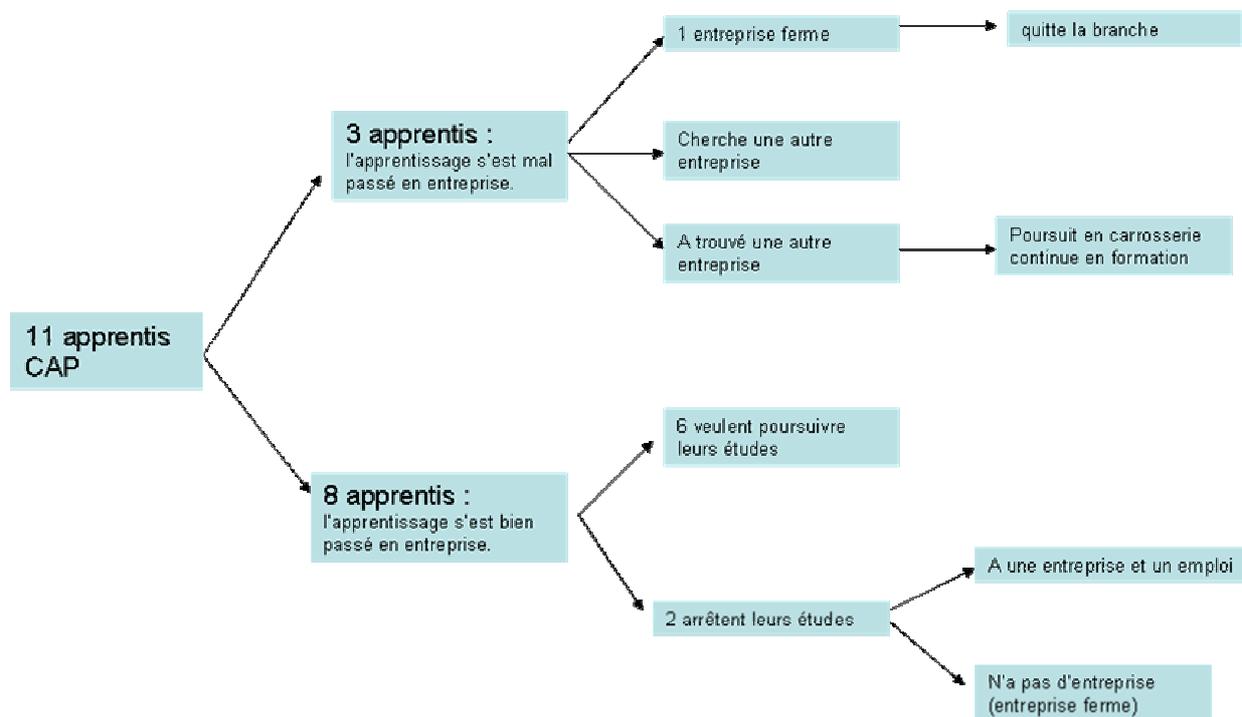
ANNEXES :

Résumé des entretiens des apprentis en deuxième année de CAP auto de l'IFA de Bruz

	ressenti des 2 ans d'Apprentissage	Nb salariés entreprise	Entreprise	souhait de poursuite d'étude	souhait d'avenir profess. jeune
Jeune 1	mal passé – pb avec le patron	0	fermeture de l'entreprise l'année prochaine	oui peut-être MC Diesel ou elec	quitter la branche, entrer chez PSA
Jeune 2	bien passé	1	veut garder le jeune - patron et ouvrier bientôt en retraite	oui vers CQP TEEA voire plus tard un bac pro	rester dans la branche dans la même entreprise au début puis en chercher une autre
Jeune 3	mal passé – pb avec l'ouvrier	1	?	oui vers CQP TEEA voire plus tard un bac pro	rester dans la branche et trouver une autre entreprise et à terme entrer dans une concession
Jeune 4	mal passé – pb avec patron + apprenti laissé seul	0	?	oui vers BEP de Carrosserie voire peinture plus tard	poursuivre en carrosserie dans la branche a déjà trouvé une autre entreprise
Jeune 5	bien passé	7	veut garder le jeune	non	travailler dans le garage et ne pas travailler comme maçon comme son père
Jeune 6	bien passé	2	semble vouloir garder le jeune pour l'instant	MC Diesel et permis PL	faire du dépannage dans la même entreprise
Jeune 7	bien passé	3	ne veut pas le garder (préfèrerais un Bac Pro)	MC Elec puis CQP TEEA	ne pas travailler chez Speedy : continuer à travailler chez un agent Peugeot
Jeune 8	bien passé	2	veut bien garder le jeune à condition BEP+Bac Pro mais jeune ne peut pas selon les formateurs	MC ou CQP peut-être: doit en parler à son patron	continuer à travailler dans la même entreprise puis reprendre une entreprise dans 15 ans
Jeune 9	bien passé	1		2e année BEP puis Bac Pro	rentrer dans une concession ou chez un gros agent
Jeune 10	-	7	n'a pas rencontré son patron : ne sais pas	dépend de ce que veut son patron	ne sais pas. Dépend de son patron
Jeune 11	bien passé	3	fermeture de l'entreprise l'année prochaine	non	a envoyé son CV un peu partout...Midas... L'idéal serait un agent Peugeot

Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

Répartition des souhaits de parcours professionnels des jeunes CAP 2^e année – IFA de Bruz



Source ANFA Observatoire – CFA Pilotes : enquête attractivité publics sortants 2005

Questionnaire Entreprise

Nom du Jeune :	Prénom du jeune:	Identification de l'entreprise	
		MRA Agent Concession marque française Concession marque étrangère. Succursale Filiale Centre Auto / Néo-spécialiste. Entreprise Motocycle indépendante Concession Motocycle Service rapide motocycle	

Situation du jeune dans le groupe de formation

Premier tiers
 Deuxième tiers
 Troisième tiers

à remplir par le formateur

Pourquoi avez-vous pris un apprenti ?

(hiérarchisez de 1 à 5 - de 1: "plus important pour vous" à 5 : "moins important pour vous")

- Pour répondre à un surcroît d'activité temporaire de l'atelier
 Pour répondre aux besoins de recrutement à long terme de l'entreprise
 Pour aider un jeune à s'en sortir
 Pour transmettre le métier
 Autre (précisez) : _____

Le contrat de X va bientôt se terminer, quel avenir envisagez-vous avec lui ?

- 1 poursuivre avec lui un autre contrat d'apprentissage ou d'alternance vers une qualification supérieure
 2 lui proposer un CDD à l'essai
 3 lui proposer un CDI
 4 Il n'est pas gardé dans l'entreprise

Si 2 ou 3 : Pourquoi ?

Si 4 : pour quelle raison ? (plusieurs réponses possibles)

- Pour des raisons économiques
 Incompatibilité relationnelle avec X
 Compétences de X trop limitées
 Je n'avais pas l'intention d'embaucher en prenant un apprenti / je formais un jeune pour la branche pas pour mon entreprise

Autres : précisez

Si 4 : Est-ce que vous recommanderiez X à une autre entreprise ?

- Oui Non Je ne sais pas

A présent, en fin de contrat d'apprentissage quelle est votre appréciation sur X ?

Relation avec ses supérieurs	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Relation avec ses collègues	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Ponctualité	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Assiduité	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Motivation	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Respect des consignes	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Organisation	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Mémorisation - compréhension	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Sens de l'initiative	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien
Qualité du travail	<input type="checkbox"/> Insuffisant	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Très bien

Questionnaire apprenti

Nom :	Prénom :
-------	----------



Dans quelques mois ton contrat d'apprentissage va se terminer. C'est le moment de faire le point.

Au terme de ton contrat d'apprentissage, as-tu une image positive du métier de mécanicien ?

Oui Non

Pourquoi ? Qu'apprécies-tu dans ce métier ? Qu'est-ce que tu n'aimes pas ?

Quelle opinion as-tu de la qualité de la formation de l'entreprise où tu as fait ton apprentissage ?

Plutôt bonne Plutôt mauvaise

Pourquoi ?

Est-ce que tu souhaiterais rester dans cette entreprise après ton contrat d'apprentissage ? (CDI, CDD)

Oui Non Je ne sais pas

Pourquoi ?

Si oui as-tu demandé à ton entreprise si elle avait l'intention de t'embaucher ?

Oui Non

Si tu as dit que tu ne souhaitais pas rester dans l'entreprise c'est parce que :

tu souhaiterais plutôt travailler dans un autre garage ?

tu souhaiterais poursuivre tes études

tu souhaiterais faire complètement autre chose

Que souhaiterais tu faire ?

Pourquoi ?

Est-ce que l'entreprise a proposé de t'embaucher à la fin de ton contrat d'apprentissage ?

Oui, on me l'a proposé Non, on ne souhaite pas m'embaucher Non, on ne me l'a pas proposé