

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES CQP

INTERROGATION 2004 DES PROMOTIONS
2001, 2002 ET 2003

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 :

Jocelyn GOMBAULT

Edition 01/2006, Sainte-Luce-sur-Loire (44)

54 pages



Projet cofinancé par la
Commission Européenne
Fonds Social Européen

TABLE DES MATIERES

La formation des CQP : origine des jeunes, entreprises d'accueil

Fiche 1 : Evolution 1998-2003 du nombre de jeunes CQP et de l'origine des jeunes par CQP : type d'établissement d'origine.

Fiche 2 : Répartition des niveaux d'étude à l'entrée en CQP.

Fiche 3 : Motivation à préparer une formation CQP.

Fiche 4 : Evolution de la typologie et de la taille des entreprises d'accueil.

Fiche 5 : Comment avez-vous trouvé l'entreprise ou vous avez préparé cette formation ?

Emploi, Insertion, Maintien, Evolutions de carrières

Fiche 6 : Taux d'emploi en primo insertion, comparaison taux d'emploi des diplômés, typologie de l'emploi des CQP.

Fiche 7 : Taux de maintien des CQP, taux de maintien comparé CQP/Diplôme

Fiche 8 : Insertion dans et hors du commerce et réparation automobile ; taux d'évaporation des CQP

Fiche 9 : Promotions et évolutions de carrière

Fiches techniques : Activités réalisées en entreprise ; Fiches récapitulatives par CQP ; Verbatim.

Fiche 10 : Activités qui font partie des la mission des anciens CQP en avril 2004.

Fiche 11 : Chaque CQP en un coup d'œil.

Méthodologie

L'Observatoire et le Département de l'Action Pédagogique de l'ANFA ont piloté une enquête auprès de trois promotions de jeunes formés à des Certificats de Qualification Professionnelle de la Branche. Cette enquête téléphonique, menée entre avril et juin 2004, a permis de recueillir les informations relatives à l'insertion professionnelle de 2 100 jeunes ayant passé leur examen CQP (soit environ 60 % des effectifs sortis de formation).

L'objectif de cette enquête comportait plusieurs niveaux :

- Mesurer l'insertion professionnelle des jeunes sur trois années de promotions différentes.
- Disposer d'une base de données individuelle comprenant des informations destinées à la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP) pour l'enregistrement des CQP de la branche au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- Mesurer l'évolution professionnelle des sortants des dispositifs CQP sur 3 ans (promotion 2001) et sur 2 ans (promotion 2002)
- Évaluer la concordance entre l'emploi occupé et la formation suivie.

Répartition des personnes interrogées :

CQP	Promo. 2001	Promo. 2002	Promo. 2003
Conseiller Commercial Automobile (CCA)	286	295	352
Technicien Electricien Electronicien Automobile (TEEA)	122	182	154
Carrossier-Peintre (CP)	116	127	112
Vendeur en Pièces de Rechange et Accessoires (VPRA)	50	73	79
Réparateur Spécialiste Motocycle (RSM)	35	26	41
Technicien Service Rapide (TSR)	-	13	17
Conseiller Technique et Commercial Cycle (CTCC)	11	1	8

Le volume de jeunes formés et interrogés ne permet pas le même niveau de détail pour chaque CQP :

- Les CQP TSR et CTCC sont analysés au cas par cas (pas de données statistiques).
- Les CQP RSM et VPRA sont analysés en cumulant les années de promotions pour disposer des volumes significatifs.
- Les trois autres peuvent être analysés par année de promotion.

Il a également été réalisé une version de ce dossier complété avec les méthodes de calculs utilisés et des précisions sur les tris employés. Il peut être envoyé aux personnes qui en feront la demande.

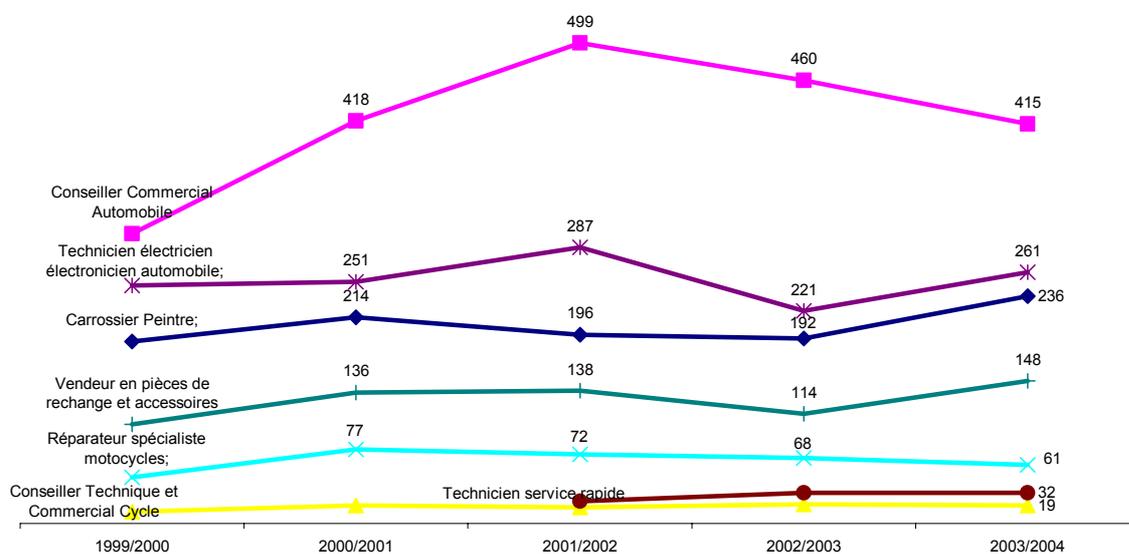
LA FORMATION CQP :

ORIGINE DES JEUNES ENTREPRISES D'ACCUEIL

EVOLUTION 1998-2003 DU NOMBRE DE JEUNES CQP, ET DE L'ORIGINE DES JEUNES PAR CQP : TYPE D'ETABLISSEMENT D'ORIGINE

Evolution des effectifs en CQP

Evolution des flux de jeunes en formation CQP par année

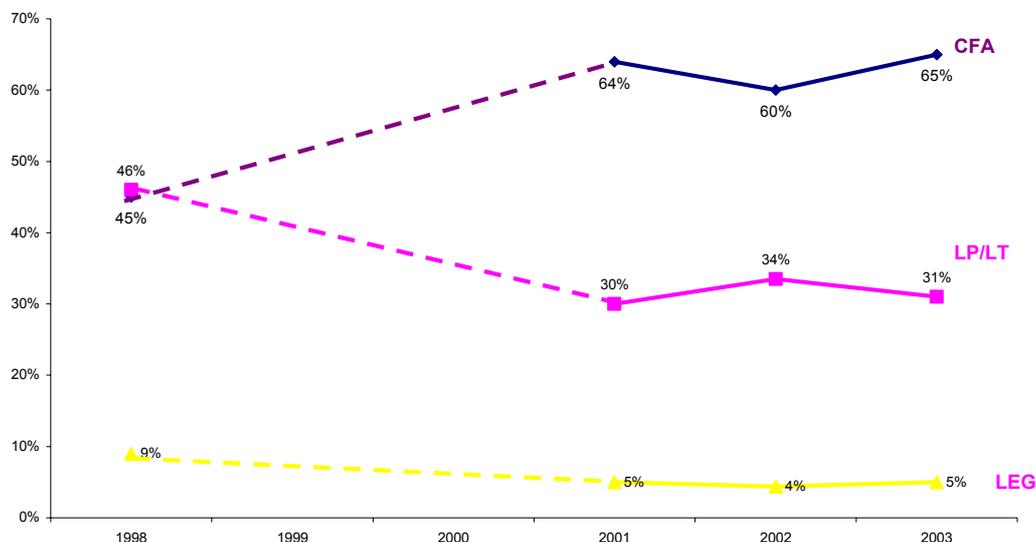


Base ANFA - Géode

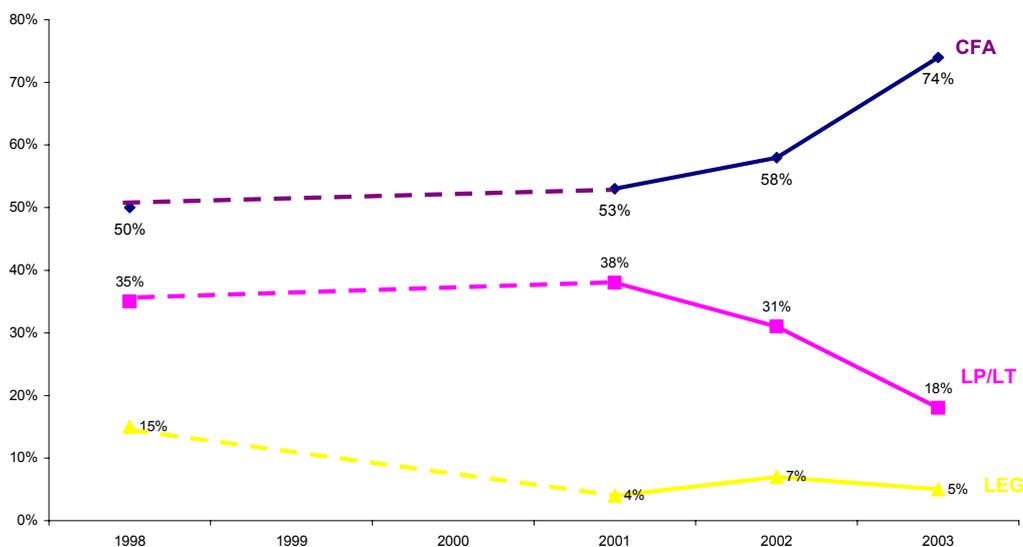
Les flux de CQP CCA ont crû de deux-tiers entre 1999 et 2001 puis de 2001 à 2003 ils baissent progressivement. Comparativement, les autres CQP sont beaucoup plus stables même s'ils sont loin d'égaliser la stabilité des effectifs préparant un diplôme.

Evolution de l'établissement d'origine des CQP

Evolution de l'origine des CQP TEEA



Evolution de l'origine des CQP Carrossier-Peintre

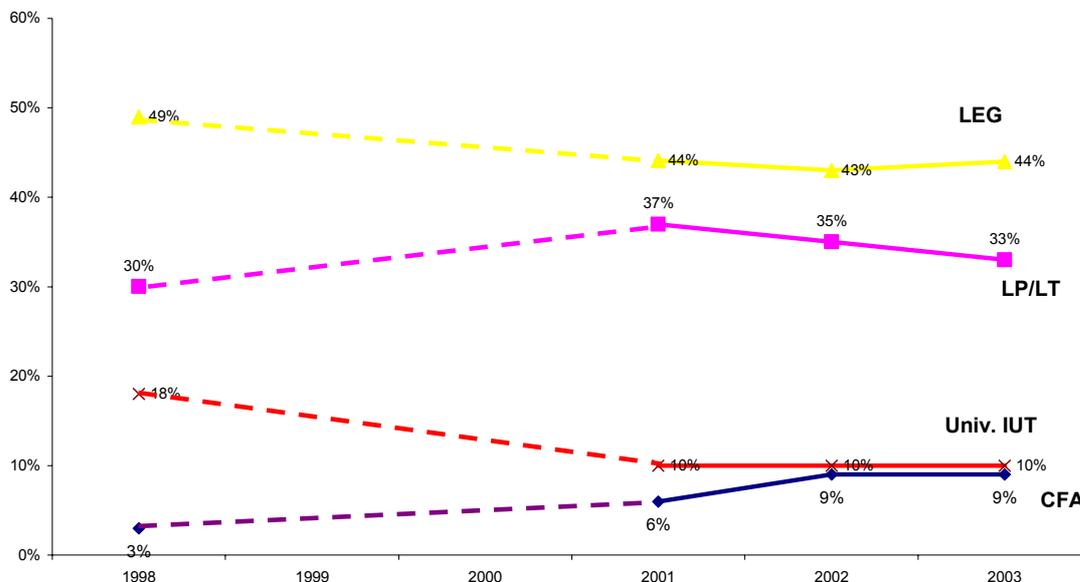


Les deux CQP techniques sont marqués par un accroissement des jeunes issus de CFA. Pour les CQP TEEA, le public majoritaire a même changé : alors qu'en 1998, les CQP TEEA étaient composés principalement de lycéens, les apprentis composent aujourd'hui le public majoritaire des TEEA. Attendu que 17% des CQP TEEA proviennent aujourd'hui de Mention Complémentaire et 49% de BEP, on peut supposer que certains CFA utilisent le CQP TEEA comme une filière parallèle au Bac Pro soit pour les jeunes qui ont échoué à l'entrée en Bac Pro, soit pour ceux qui souhaitent poursuivre après une Mention Complémentaire.

Comparativement aux CQP techniques, les CQP tertiaires sont marqués par une relative stabilité de la répartition des jeunes par système de formation à l'entrée en CQP.

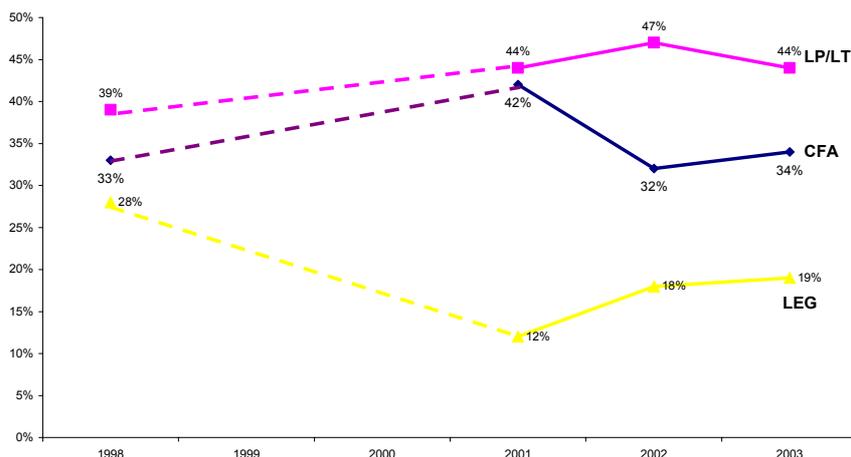
En comparaison des courbes d'effectifs en formation, nous pouvons constater qu'en période de fort développement comme en 2001, ce sont des Lycéens professionnels et technologiques qui complètent les promotions.

Evolution de l'origine des CQP CCA



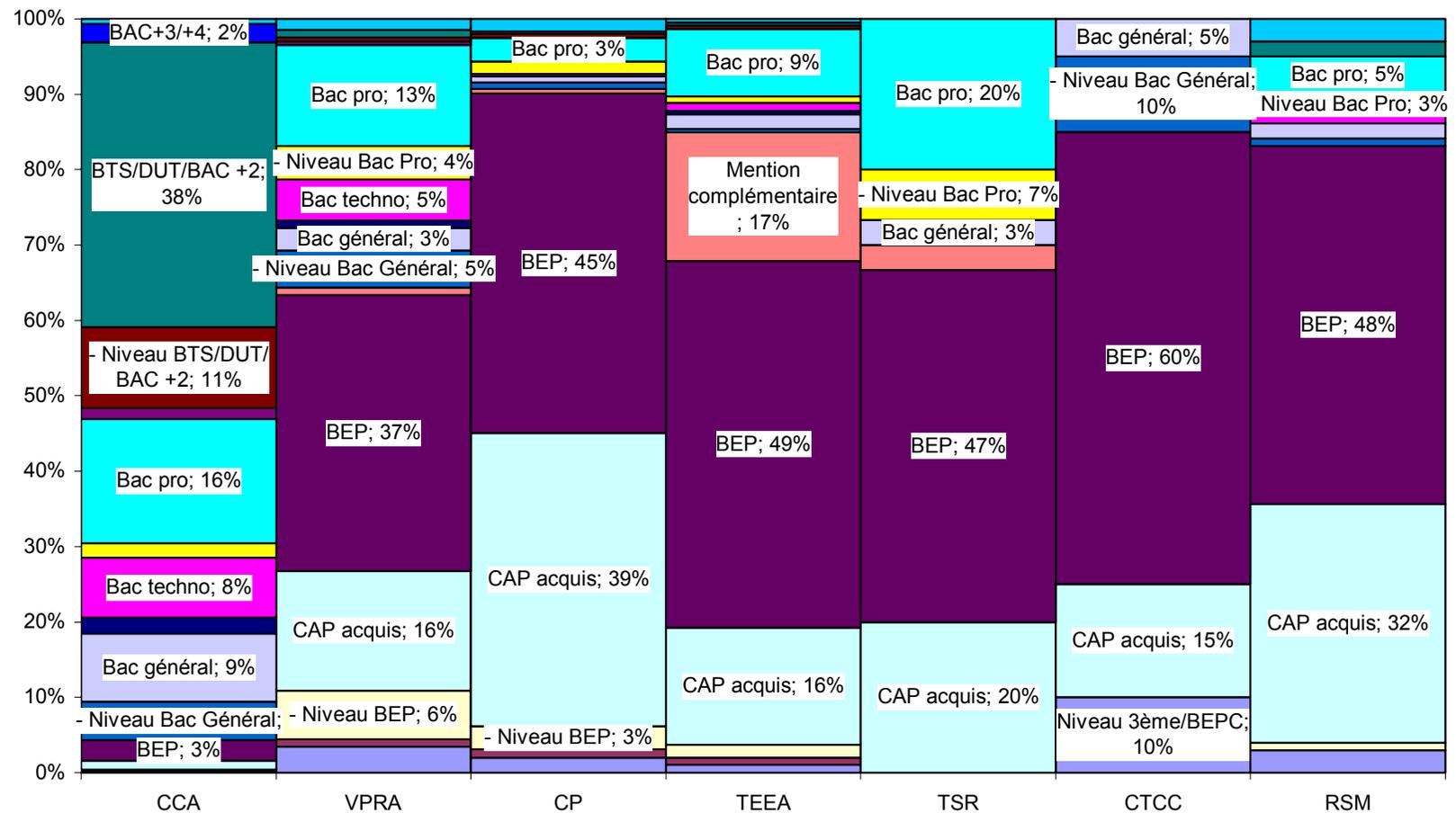
Pour les VPRA, la faiblesse des effectifs rend les courbes d'évolution de l'origine des jeunes plus chaotique. La répartition des jeunes par appareil ne change toutefois pas tendanciellement.

Evolution de l'origine des CQP VPRA



REPARTITION DES NIVEAUX D'ETUDE A L'ENTREE EN CQP

Q2 : Répartition des niveaux d'étude avant l'entrée en CQP



Les informations sur les CQP CTCC et TSR sont à analyser avec prudence compte tenu de la faiblesse des effectifs.

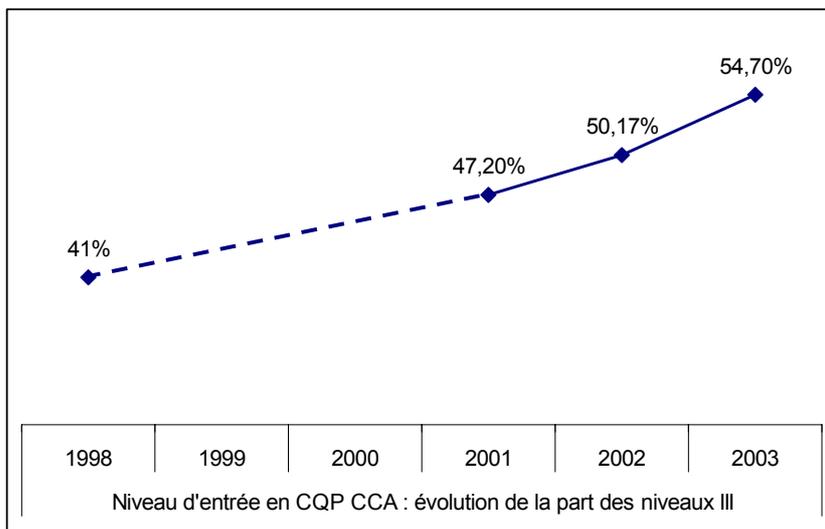
Evolution des niveaux d'entrée par année

La comparaison des niveaux d'entrée en CQP par année révèle deux éléments significatifs : tout d'abord, nous pouvons constater que les jeunes disposent de formations de plus en plus élevées à l'entrée en CQP CCA : de 1998 à 2003, les niveaux III (acquis ou non) ont cru de manière régulière de près de 14 points par rapport aux autres niveaux. La part des titulaires de niveaux IV et V décroît donc à l'entrée en CQP CCA.

Ce phénomène n'est pas observé pour les autres CQP : la part des niveaux IV et plus se réduisant

plutôt parmi les entrants en CQP Carrossier-Peintre ou les TEEA. Ces CQP techniques tendent depuis ces trois dernières promotions à se recentrer sur un public de BEP et CAP acquis (et de titulaires de mentions complémentaires pour les TEEA).

A cet égard, il semble que le CQP TEEA constitue une source non-négligeable de poursuite d'études pour les titulaires de mentions complémentaires. On pourrait sans doute suggérer que certains CFA ont mis en place une filière « parallèle » au Bac Pro : un cursus très professionnalisant CAP-MC-CQP TEEA en face du cursus BEP-Bac Pro.

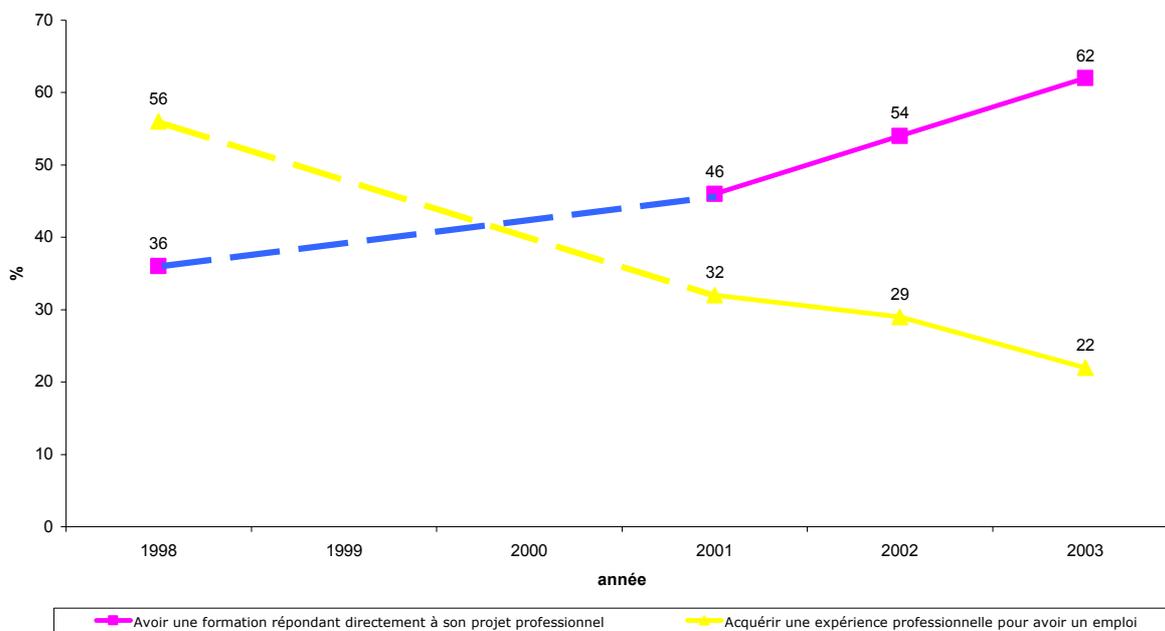


MOTIVATION A PREPARER UNE FORMATION CQP

CQP TECHNIQUES

Pour les promotions 1998, la motivation principale à préparer une formation CQP déclarée par les CQP TEEA était d'acquérir une expérience professionnelle favorisant l'accès à l'emploi à 56% et à 36% d'acquérir une formation répondant à son projet professionnel. Entre 1998 et 2003, les motivations se sont inversées. Aujourd'hui la plus grande motivation à préparer une formation CQP est de répondre à son projet professionnel. Il est vraisemblable qu'il faille voir une corrélation entre l'accroissement des anciens apprentis parmi les CQP TEEA (qui on déjà une expérience professionnelle) et ce changement de motivation.

Motivation à préparer une formation CQP TEEA : Evolution des deux motivations principales



Cette évolution des motivations est également constatée pour les CQP Carrossiers Peintre. Toutefois la motivation « acquérir une expérience professionnelle pour avoir un emploi » semble encore centrale pour 37% des jeunes sortis de formation en 2003. Il faut également noter, spécificité du CQP carrossier peintre depuis ces trois dernières années, une motivation supplémentaire apparaît : celle de « disposer d'un diplôme/niveau de formation » et qui représente entre 8 et 11% des réponses selon les années.

CQP TERTIAIRES

Pour les CQP CCA et VPRA, la motivation principale à préparer une formation CQP en 1998 était déjà en relation directe avec le projet professionnel. Aujourd'hui ces motivations sont inchangées. En 1998, toutefois, 16% des jeunes avaient déclaré avoir choisis cette formation CQP « Par défaut ». Cette proportion de jeunes ne concerne désormais plus que 4% des jeunes en 2003.

Sur l'ensemble des CQP parmi les motivations à préparer un CQP 4 nouveaux items sont apparues spontanément de façon significative :

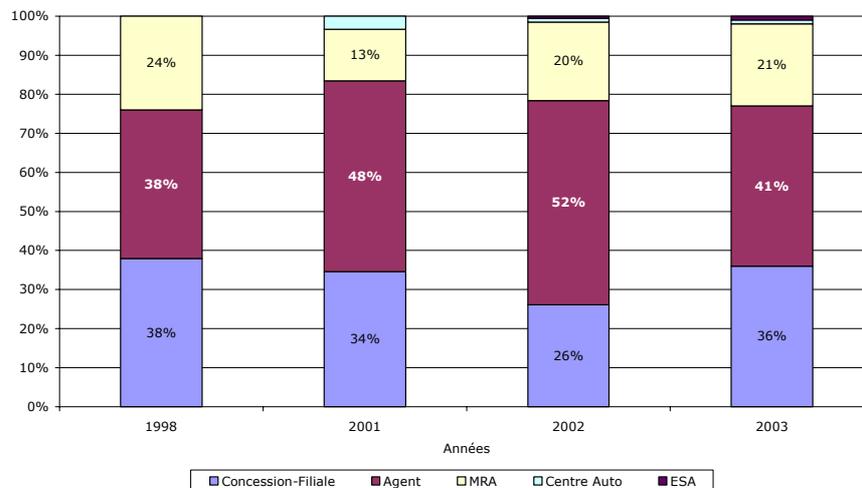
- ▲ Le principe de l'alternance/pratique + théorie
- ▲ Perspective financière/pour le salaire
- ▲ Pour le diplôme/le niveau de formation
- ▲ N'aime pas l'école classique

ÉVOLUTION DE LA TYPOLOGIE ET DE LA TAILLE DES ENTREPRISES D'ACCUEIL

Comme en 1998, les enquêtes insertion – CQP permettent de discerner l'évolution de la typologie de l'entreprise d'accueil.

CQP TEEA

Typologie des entreprises d'accueil des CQP TEEA par années



Les CQP TEEA se répartissent entre les Agents, les MRA et les Concessions / Succursales. Dans cette répartition, les agents représentent les entreprises les plus formatrices de CQP TEEA quelle que soit l'année. Il est toutefois difficile de voir la moindre tendance d'évolution de typologie d'entreprise d'accueil pour ce public.

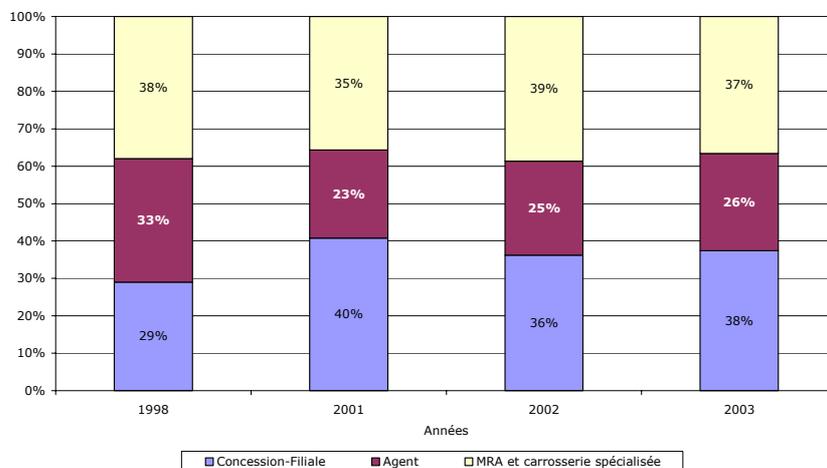
Comparativement à la typologie des entreprises, la taille de l'entreprise d'accueil des CQP TEEA sur les trois dernières années se répartit entre les moins de 10 salariés (62%), les 10-49 salariés (28%) et les plus de 50 salariés (10%). Ces proportions sont très semblables à celles de 1998.

CQP CARROSSIER-PEINTRE

En carrosserie-peinture, les entreprises d'accueil des jeunes se répartissent principalement entre les concessions/Succursales et les indépendants. On aurait pu penser que l'évolution de la répartition des parts du marché (part croissante des réseaux de constructeurs) de la carrosserie ait un impact sur l'évolution de la répartition des entreprises d'accueil, mais il n'en n'est rien. La répartition des entreprises formatrices évolue peu.

Sur les trois dernières années, les entreprises de moins de 10 salariées représentent 47% des entreprises d'accueil des carrossiers-peintres, les 10-49 salariés, 30% et les plus de 50 salariés : 23%.

Typologie des entreprises d'accueil des CQP Carrossier-Peintre par années

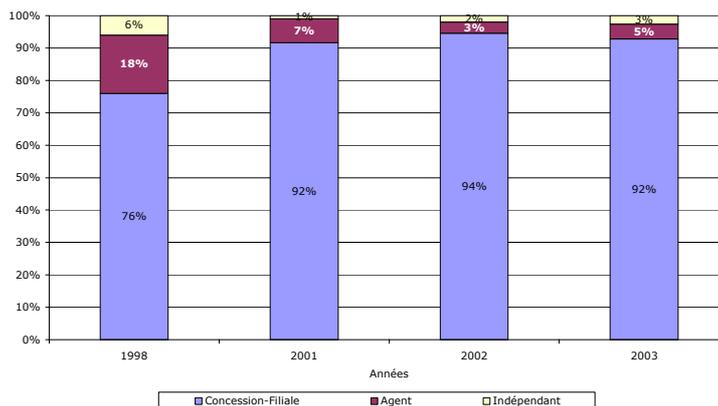


Les concessions et filiales ont proportionnellement moins formé de CQP techniques (Carrossier-Peintre et TEEA) en 2002 que les années précédentes ou antérieures.

CQP CCA

Les Concessions-Filiales sont très nettement les principales (voire les uniques) formatrices de CQP. Alors que quelques agents et indépendants formaient encore quelques CCA en 1998, ils ont pratiquement intégralement disparus. Seule la distribution/vente de véhicules multimarque (réseaux D. Car, Zero Km...) qui n'en est qu'à ses premiers balbutiements, pourrait un jour inverser cette tendance.

Typologie des entreprises d'accueil des CQP CCA par années

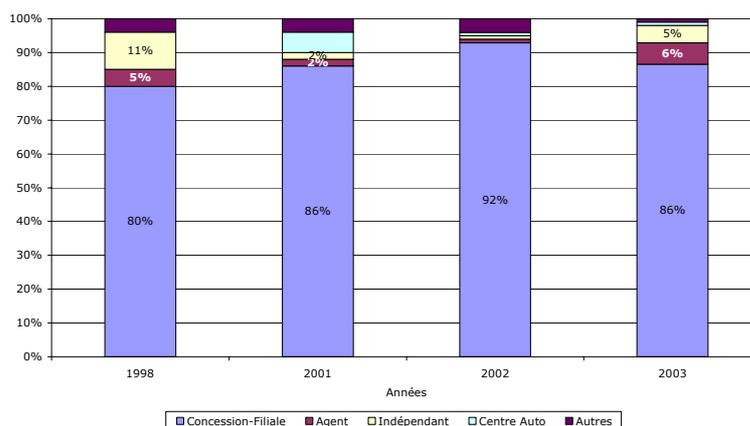


Les entreprises formatrices de CQP CCA sont tout à fait logiquement composées de 6% de moins de 10 salariés, de 40% de 10-49 salariés et de 54% de plus de 50 salariés.

CQP VPRA

La répartition et l'évolution des CQP VPRA est semblable à celle des CQP CCA : les concessions et succursales occupent la quasi-totalité des entreprises d'accueil des VPRA.

Typologie des entreprises d'accueil des CQP VPRA par années



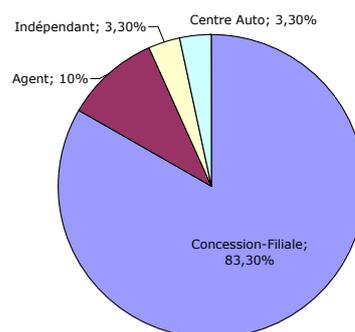
Les entreprises d'accueils sont à 12% des 0-9 salariés, à 51% des 10-49 salariés et à 36%, des plus de 50 salariés.

AUTRES CQP

L'intégralité des entreprises d'accueil des CQP CTCC sont des entreprises de commerce de cycle. De même, l'ensemble des entreprises d'accueil des CQP RSM sont des entreprises motocycle.

Sur les deux dernières années cumulées, nous constatons que les concessions filiales représentent la quasi-totalité des entreprises d'accueil des CQP TSR-OSSR

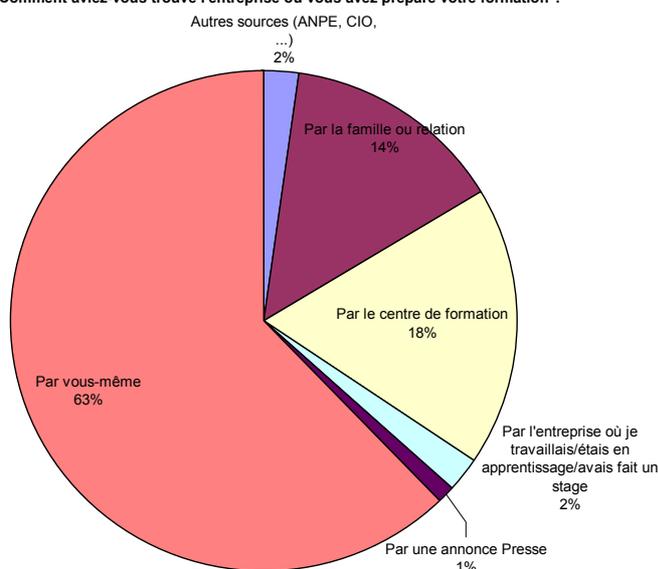
Typologie des entreprises d'accueil CQP TSR-OSSR cumulé 2002-2003



COMMENT AVEZ-VOUS TROUVE L'ENTREPRISE OU VOUS AVEZ PREPARE CETTE FORMATION ?

La première question posée au jeunes CQP nous permet d'identifier les moyens utilisés par le jeune pour trouver son entreprise d'accueil.

Q1 : Comment aviez-vous trouvé l'entreprise où vous avez préparé votre formation ?



Une situation qui diffère selon les CQP

Les deux tiers des jeunes déclarent avoir trouvé leur entreprise de formation par eux-mêmes. Derrière cette moyenne se cachent des réalités différentes selon les CQP : ainsi, si plus de 80%, des CQP deux roues (RSM, CTCC) ont déclaré avoir trouvé leur entreprise de formation par eux-mêmes, seuls 56% des CQP Tertiaires ont déclarés avoir trouvé l'entreprise par eux-mêmes. Ce phénomène est lié au rôle des constructeurs dans certaines sessions de CCA : ceux-ci s'occupant de favoriser les rapprochements entre un jeune et une entreprise. Les CQP TSR sont également rares (43%) à avoir trouvé une formation par eux-mêmes.

La volonté paye ?

Il est intéressant de constater statistiquement que les jeunes qui ont trouvé leur entreprise par eux-mêmes ont plus de chance de réussir à l'examen et d'avoir une mention. Parallèlement, ceux qui ont trouvé leur entreprise par leur famille ont plus de chance d'échouer à l'examen.

En quelque sorte, ceux qui afficheraient la volonté de se prendre en main voire qui auraient pris leur autonomie vis-à-vis de la sphère familiale et qui choisissent leur entreprise de formation, afficheraient peut-être une meilleure détermination à réussir. Il est aussi possible que les personnes qui savent se valoriser socialement (« trouver par soi-même une entreprise est une marque d'autonomie qui est socialement valorisé) soient mieux évaluées par le corps enseignant (surtout parmi les commerciaux).

EMPLOI
INSERTION
MAINTIEN
EVOLUTIONS DE CARRIERES

TAUX D'EMPLOI EN PRIMO INSERTION, COMPARAISON TAUX D'EMPLOI DES DIPLOMES, TYPOLOGIE DE L'EMPLOI DES CQP

Taux d'emploi CQP à 6 mois

Sur 100 jeunes 6 mois après une formation CQP nous estimons que 94 ont trouvé un emploi : parmi ceux-ci, 80 ont trouvé leur emploi sans période de chômage et 14 avec une période de recherche d'emploi/formation de moins de 6 mois. 6% mettent plus de 6 mois à trouver leur premier emploi voire sont partis en formation. A titre de comparaison, l'ANPE considérait en 2002 que 81% des titulaires de contrat de qualification trouvaient un emploi dans les six mois suivant leur formation.

CQP	ANNEE	TAUX D'EMPLOI A 7 MOIS
CCA	2001	98%
	2002	97%
	2003	93%
	Toutes années confondues	96%
CP	2001	95%
	2002	96%
	2003	92%
	Toutes années confondues	94%
TEEA	2001	90%
	2002	90%
	2003	91%
	Toutes années confondues	90%
VPRA	2001	98%
	2002	97%
	2003	87%
	Toutes années confondues	94%
RSM	2001	Ns (env.9,5 sur 10)
	2002	Ns (env. 9,5 sur 10)
	2003	Ns (env. 8 sur 10)
	Toutes années confondues	90%
CTCC	2001	ns
	2002	ns
	2003	ns
	Toutes années confondues	ns (env. 9 sur 10)
TSR	2002	ns
	2003	ns
	Toutes années confondues	ns (env. 9,7 sur 10)
Total		94%

La comparaison des taux d'emploi entre les diplômés et les CQP doit faire l'objet d'une prudence toute particulière : tout d'abord, certains diplômés n'ont pas de finalité d'insertion professionnelle directe (diplôme propédeutique : BEP, Bac STI), ensuite la majorité des CQP en volume de jeunes formés correspondent à un niveau IV voire III alors que le niveau V prédomine parmi les diplômés sortant de formation. Nous savons à cet égard depuis de nombreuses années que le taux d'emploi croît avec le niveau de formation. Enfin, de nombreux CQP sont déjà titulaires d'un diplôme professionnel, favorisant ainsi leur insertion professionnelle.

Mémo : Taux d'emploi par niveau de diplôme et années

STATUTS	ANNEE / NIVEAU	TAUX D'EMPLOI A 7 MOIS
Apprentis	2001	75%
	2002	71%
	Taux d'emploi 2002 Niveau V	69%
	Taux d'emploi 2002 Niveau IV	89%
	Taux d'emploi 2002 Niveau III	95%
Lycéens	2001	66%
	2002	62%
	Taux d'emploi 2002 Niveau V	81%
	Taux d'emploi 2002 Niveau IV	73%
	Taux d'emploi 2002 Niveau III	53%
Total	2002 (Apprentis+Lycéens)	68%
Total	2001 (Apprentis+Lycéens)	71%

Source Exploitation ANFA : IVA-IPA 2001 et 2002

Comparaisons Diplôme CQP

Afin d'éviter les écueils des comparaisons des taux d'emploi CQP / diplôme, nous proposons une grille d'analyse plus fine : trois CQP peuvent être comparés avec des diplômes « ressemblant » en terme de filière et de niveau.

3 COMPARAISONS DE TAUX D'EMPLOI

Niveaux IV de la filière carrosserie 2002	Niveaux IV de la filière maintenance VP 2002	Niveaux IV de la filière Maintenance Moto 2002
Bac Pro Lycée : 66%	Bac Pro+STI Lycée : 73%	Bac Pro (Lycée-CFA) : 86%
Bac Pro CFA : 85%	Bac Pro CFA : 89%	CQP RSM : 96%
CQP CP : 96%	CQP TEEA : 90%	

Sources IVA-IPA 2002 / Insertion CQP 2002

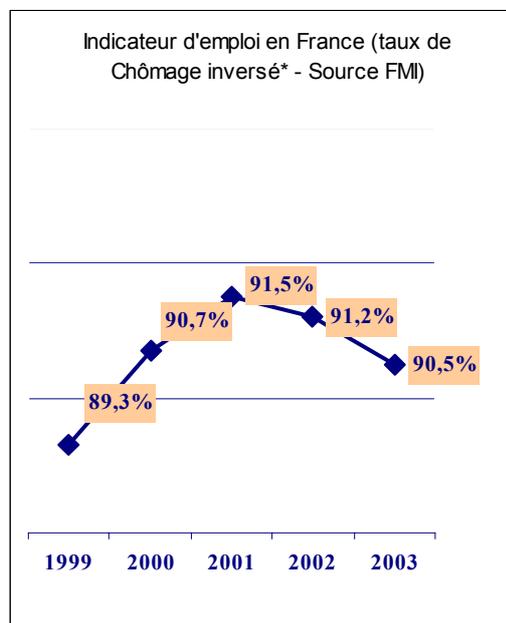
Pour les niveaux IV en carrosserie, nous remarquons, comparativement aux constats que nous avons fait pour les diplômés dans nos analyses des enquêtes IVA et IPA, que la formation qui privilégie le plus l'apprentissage pratique et l'acquisition d'une expérience professionnelle disposera du meilleur taux d'emploi : ici en l'occurrence le CQP Carrossier-Peintre.

Les niveaux IV en maintenance VP, les CQP et les Bac Pros en apprentissage ont des taux d'emplois similaires. On peut considérer que ces profils sont communément recherchés. Par contre, le CQP RSM dispose d'un taux d'emploi supérieur au bac Pro.

Evolution des taux d'emploi des CQP.

De manière semblable aux jeunes diplômés, les jeunes sortant de formation CQP subissent directement les aléas de conjoncture nationale : Les taux d'emploi des CQP décroissent légèrement depuis trois ans proportionnellement à celle-ci

Année	2001	2002	2003
taux d'emploi des CQP	96%	95%	91%



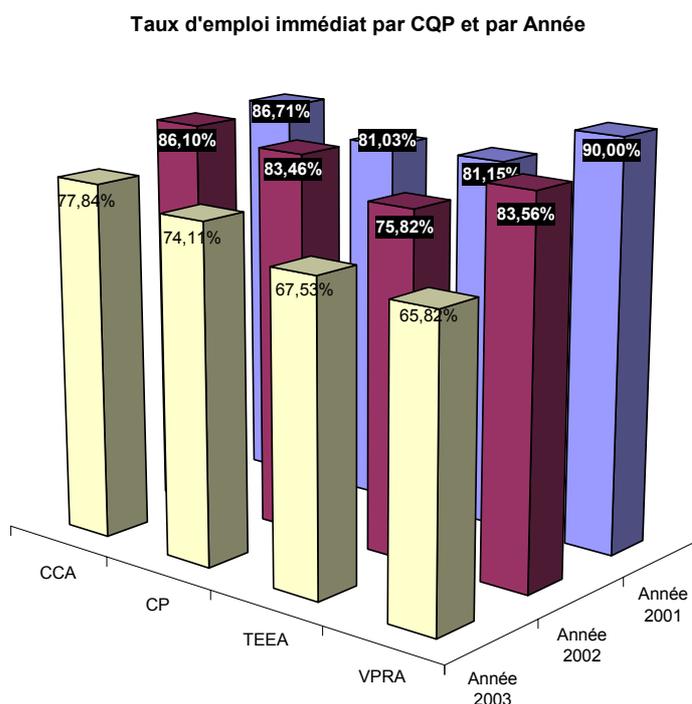
* on appellera taux de chômage inversé le calcul : 1-(taux de chômage au sens du BIT)

Taux d'emploi en primo-insertion immédiate

Nous avons jusqu'à présent abordé les taux d'emploi à 6 mois, résultats d'un calcul entre la situation à 6 mois et l'insertion en primo-insertion immédiate. La primo-insertion immédiate (c'est-à-dire la situation professionnelle du jeune immédiatement après le CQP) permet une représentation plus nette de l'insertion directe dans l'emploi (sans période de recherche d'emploi ou de formation).

Ce calcul met particulièrement en exergue la dégradation du taux d'emploi « direct » de 2001 à 2003.

Il met également en lumière la stabilité des CQP Carrossier-Peintre et CCA dont le taux d'emploi immédiat varie relativement peu de 2001 à 2003. Avec une baisse de ce ratio de plus de 13 points entre 2001 et 2003 pour le TEEA ou de 20 points



pour le VPRA, ceux-ci apparaissent plus démunis en période de conjoncture d'emploi délicate.

En 1998, il était estimé que 65 % des jeunes issus de CQP trouvaient un emploi sans période de recherche d'emploi par une question identique à celle de notre enquête de 2004. Cette évolution s'explique, d'une part, par l'arrêt du service national qui occupait en 1998, 20 % des sortants de CQP et, d'autre part, par la situation nationale du marché de l'emploi nettement plus favorable ces trois dernières années (Taux de chômage 1998 : 11,4 % - taux de chômage moyen 2001 à 2003 : 8,9 % - (source FMI)).

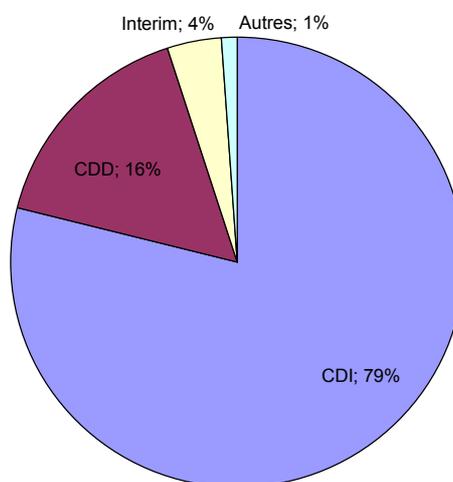
Nature de l'emploi

En primo insertion sur les trois promotions, les jeunes CQP sont embauchés dans leur très grande majorité en CDI. Il convient de souligner que si les recrutements dans la branche des services de l'automobile ont toujours été marqués par un taux de CDI très élevé par rapport aux autres branches, ce taux de 79% de CDI n'en n'est pas moins un taux extrêmement élevé pour un premier emploi. A titre de comparaison, le CEREQ estime à travers ses bases DEVA (Génération 98) qu'en premier emploi, 43% des jeunes issu d'un diplôme des Services de l'Automobile en 1998 a été embauché en CDI (28% pour les premiers emplois toutes branches d'activités confondues).

Ce taux de CDI élevé a également une explication légale : les contrats en alternance comme le contrat de qualification appartiennent au cadre juridique des Contrats à Durée Déterminé. Rappelons à cet égard que l'article L122-3-11 du code du travail souligne qu'« ...à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire... ». (Ces dispositions n'étant pas applicables pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu – congé parental...) Compte tenu du bon taux de maintien dans l'entreprise d'accueil des CQP, le taux de CDD et intérim peut même paraître un peu trop élevé pour certains CQP (RSM, TEEA) au regard de la législation du travail.

Les taux de CDI en primo-insertion sont également très liés au type de CQP : avec 83% d'embauche en primo-insertion en CDI, les profils des CQP CCA semblent favorisés par rapport aux autres CQP.

Répartition des CQP par type de contrat d'embauche (toutes promotions)



PART DE CDI PAR CQP PARMIS LES JEUNES EN EMPLOI (TOUTES PROMOTIONS CONFONDUES)

CCA	CP	RSM	TEEA	VPRA	Moyenne Totale (y compris les autres CQP)
83%	75%	62%	71%	71%	79%

Formation après la primo-insertion

2,6% des jeunes issus de formation CQP ont poursuivi leur formation immédiatement après leur CQP. Cela représente 55 jeunes. Les CQP deux roues (CTCC et RSM) et partiellement TEEA sont assez présents dans cet échantillonnage. Ce phénomène est à mettre en relation avec le taux d'emploi légèrement plus faible de ces trois CQP.

Les CQP CCA sont par contre très peu nombreux à poursuivre une formation après le CQP.

Poursuite de formation ne signifie pas départ du secteur : en effet, sur les 55 individus qui poursuivent leur formation, 44 d'entre eux suivent une formation liée à l'automobile.

TAUX DE MAINTIEN DES CQP

TAUX DE MAINTIEN COMPARE CQP/DIPLOME

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil en primo-insertion

Taux de maintien en primo-insertion immédiate sur les 3 promotions de CQP

CQP	CCA	CP	CTCC	RSM	TEEA	TSR	VPRA	moyenne
Taux de maintien	73%	62%	NS (55%)	65%	61%	NS (73%)	66%	67%

En moyenne, plus de **deux CQP sur trois intègrent leur entreprise d'accueil immédiatement après la sortie de formation.**

Les meilleurs taux de maintien significatifs des CQP proviennent des CQP tertiaires (CCA et VPRA).

Les taux de maintien des CQP CCA sont favorisés par les excellents taux de maintien des CCA mono-marque (actions impulsés par des constructeurs) et notamment des écoles de ventes Renault : le taux de maintien moyen pour 338 profils de CQP CCA identifiés comme appartenant à un groupe de **CQP CCA mono-marque** atteint **80%** (toutes promotions confondues).

Ce qui signifie que les actions **CCA multi-marque** (ou identifiés comme tels) ne disposent « que » d'un **taux de maintien moyen de 69%**.

Le poids de l'investissement ou de la « présence » d'un constructeur dans une action de formation peuvent donc ici être évalué à environ 10 points sur l'emploi dans l'entreprise d'accueil. Ce phénomène est lié à la fois au recrutement des jeunes particulièrement cadré pour des actions constructeurs, à la coloration « constructeur » de la formation et également aux moyens mis en place par le constructeur dans la formation et pour l'insertion des jeunes dans le réseau.

Dans l'ensemble les excellents taux de maintien des CCA surprennent et rassurent par rapport d'une part à nos représentations de volatilité du commercial automobile et d'autre part, par rapport aux modèles de GRH des concessions « modèles » (concession de l'année du Journal de l'automobile par exemple) qui « font tourner » leurs commerciaux jusqu'à trouver la « bonne équipe ».

Plus l'entreprise de formation est grande, meilleur sera le taux de maintien :

Il faut en effet rappeler que 90% des entreprises de formation et d'embauche des CQP tertiaires sont des entreprises de plus de 10 salariés. Alors que pour les CQP « techniques » (hormis les TSR), 57% en moyenne de leurs entreprises de formations et d'embauche ont moins de 10 salariés – pour les diplômés, la répartition des entreprises d'accueil/embauche est proche des CQP techniques avec 47% des apprentis embauchés par des entreprises de moins de 10 salariés.

Nous constatons donc une relation de cause à effet entre la typologie de l'entreprise d'accueil et le taux de maintien : Par exemple, les CQP CCA, essentiellement formés dans les concessions, sont embauchés à 75 % dans l'entreprise d'accueil. Par contre, les CQP Carrossier-Peintre ou TEEA, pour lesquels les agents et MRA occupent une place déterminante dans l'embauche et la formation, bénéficient d'un taux de maintien légèrement plus faible (63 %).

On peut a priori suggérer que les concessions qui forment aux CQP disposent d'une stratégie d'investissement en capital humain plus formalisées que les petites entreprises.

Deux acteurs peuvent influencer sur le maintien ou non dans l'entreprise formatrice : le jeune et l'entreprise. L'impact du constructeur dans les groupes mono-marques de CCA sur le taux de maintien nous pousse à penser que chaque entreprise dispose de moyens pour retenir les jeunes dans leurs entreprises qu'elles ne mettent pas nécessairement en œuvre si elles n'y sont pas contraintes.

Essais de comparaison taux de maintien CQP/Diplômes

COMPARAISONS ANNEE 2002

En 2002, le taux de maintien des apprentis de CFA pour l'ensemble des diplômés était de 40% à 7 mois. Il est de 69% pour l'ensemble des CQP en primo-insertion immédiate cette même année (estimé à 58% à 6 mois).

TAUX DE MAINTIEN 2002 PAR CQP

CQP	CCA	CP	CTCC	RSM	TEEA	TSR	VPRA
Taux de maintien immédiat	74%	66%	Ns	69%	60%	69 %	75%
<i>Estimation taux de maintien à 7 mois</i>	67%	59%	ns	62%	53%	62%	68%

TAUX DE MAINTIEN 2002 DES APPRENTIS (IPA)

Diplômes	Niveau V	Niveau IV	Niveau III
Taux de maintien à 7 mois	38%	50%	46%

COMPARAISONS ANNEE 2001

TAUX DE MAINTIEN 2001 PAR CQP

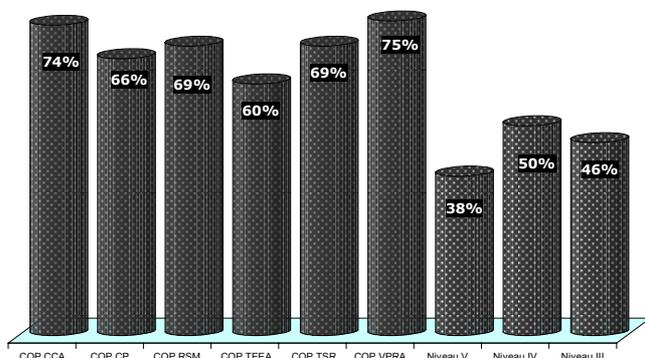
CQP	CCA	CP	CTCC	RSM	TEEA	VPRA
Taux de maintien immédiat	77%	59%	ns	60 %	67%	70%
<i>Estimation taux de maintien à 7 mois</i>	<i>70%</i>	<i>52%</i>	<i>ns</i>	<i>53%</i>	<i>60%</i>	<i>63%</i>

TAUX DE MAINTIEN 2001 DES APPRENTIS (IPA)

Diplômes	Niveau V	Niveau IV	Niveau III
Taux de maintien à 7 mois	39%	53%	48%

Quel que soit le contexte économique national (2001 étant du point de vue de la conjoncture de l'emploi plus favorable que 2002), les CQP semblent se maintenir légèrement mieux dans l'entreprise formatrice que les apprentis diplômés.

Comparaison Taux de maintien 2002 CQP / Diplômes en apprentissage (IPA)



Diplômes : taux de maintien à 7 mois – CQP taux de maintien immédiat

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil à 6 mois, 2 ans et à 3 ans

Taux de maintien à un an (promotion 2003 en 2004)

CQP	CCA	CP	TEEA	VPRA
Maintien à 6 mois	61%	51%	49%	47%

Taux de maintien à 2 ans (promotion 2002 en 2004)

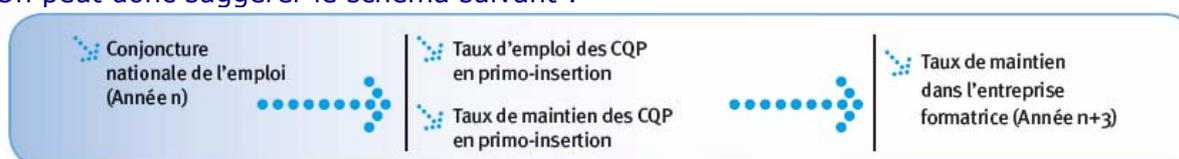
CQP	CCA	CP	TEEA	VPRA
Maintien à 2 ans	49 %	54%	48%	53 %

Taux de maintien à 3 ans (promotion 2001 en 2004)

CQP	CCA	CP	TEEA	VPRA
Maintien à 3 ans	48%	38%	45%	46%

Les tableaux ci-dessus nous indiquent que s'il existe effectivement un nombre croissant de jeune quittant leur entreprise d'accueil au fur et à mesure du temps, chaque promotion, et notamment les promotions de CQP techniques 2002, semble obéir à des règles propres. On peut en effet suggérer que le taux d'emploi de chaque promotion impacte le taux de maintien. Parmi les promotions de CQP techniques, les meilleurs taux d'emploi en primo-insertion sont enregistrés pour les promotions 2002 : de manière semblable aux taux de maintien. La situation économique nationale de l'année de sortie de formation CQP influe sur le taux d'emploi des CQP et impacte le taux de maintien.

On peut donc suggérer le schéma suivant :



On peut penser qu'il existe une interrelation entre le taux d'emploi de chaque promotion et leur taux de maintien à long terme. Plus précisément, plus la conjoncture de l'emploi est mauvaise l'année de sortie de formation, moins le taux d'emploi et le taux de maintien en primo-insertion seront élevés. Le taux de maintien en primo-insertion s'avérant être proportionnel au taux de maintien à long terme.

Il en résulte donc que **la situation professionnelle à long terme d'un jeune CQP dépend en partie de l'année de sortie de sa formation** : ce phénomène est également remarqué pour les diplômés à partir des travaux du CEREQ sur la Génération 98.

Afin d'éviter que la situation économique de l'année de sortie de formation n'influe sur nos estimations de taux de maintien à 6 mois, 2 ans ou 3 ans, nous proposons donc de travailler sur un indicateur basé sur la différence entre le taux de maintien en primo-insertion et le taux de maintien de la situation actuelle (en Avril 2004); Cela nous permet d'établir la proportion de jeunes partis de l'entreprise d'accueil entre la primo-insertion et la situation actuelle.

Comparaison maintien en primo-insertion / maintien en situation actuelle par promotion et CQP significatifs.

CQP 2003	CCA	CP	TEEA	VPRA
<i>Primo-insertion</i>	73 %	62 %	60%	61%
<i>Situation actuelle (1 an plus tard)</i>	61%	51%	49%	47%
<i>Proportion de jeunes partis de l'entreprise d'accueil entre la primo-insertion et la situation actuelle (6 mois)</i>	12%	11%	11%	14%

CQP 2002	CCA	CP	TEEA	VPRA
<i>Primo-insertion</i>	74%	66%	60%	75%
<i>Situation actuelle (2 ans plus tard)</i>	49 %	54%	48%	53 %
<i>Proportion de jeunes partis de l'entreprise d'accueil entre la primo-insertion et la situation actuelle (2 ans)</i>	25%	12%	12%	22%

CQP 2001	CCA	CP	TEEA	VPRA
<i>Primo-insertion</i>	77%	59%	67%	70%
<i>Situation actuelle (3 ans plus tard)</i>	48%	38%	45%	46%
<i>Proportion de jeunes partis de l'entreprise d'accueil entre la primo-insertion et la situation actuelle (3 ans)</i>	29%	21%	22%	24%

Ces tableaux nous permettent de constater que les commerciaux (CCA, VPRA) de la promotion 2001 sont vraisemblablement les plus fidèles à leur entreprise formatrice puisqu'il en reste respectivement 48% et 46% après 2 ans et demi dans leur entreprise d'accueil. Cet état de fait est dû à une faible « déperdition » immédiatement après la formation : ils sont plus nombreux à rester dans leur entreprise d'accueil en primo-insertion immédiate. Nous devons rapprocher ces éléments de la typologie des entreprises d'accueil et d'embauche (à plus de 90% Concession-filiale).

Par contre, en comparant les proportions de jeunes partis de l'entreprise d'accueil des promotions 2002 et 2001 par CQP, les CQP Tertiaires sont beaucoup plus nombreux (environ 3 sur 10) que les CQP techniques (environ 2 sur 10) à quitter l'entreprise d'accueil entre 1 an et 3 ans après la formation. Il est donc tout à fait vraisemblable qu'à terme, si la tendance se poursuit les années suivantes que les CQP tertiaires soient plus nombreux quitter leur entreprise d'accueil tandis que les CQP techniques semblent plus stables après trois années.

Nous proposons cette hypothèse de stabilisation des CQP techniques après trois ans, au vu des constats de stabilisation des diplômés techniques après trois ans d'expérience comme le suggèrent les analyses de l'enquête Génération 98 par le CEREQ. Nous suggérons, à partir des tendances dégagées pour les trois premières années d'insertion des CQP, que le phénomène constaté pour les diplômés sera identique pour les CQP techniques.

Les deux CQP techniques significatifs (Carrossiers-Peintre et TEEA) partent majoritairement de l'entreprise d'accueil immédiatement après le CQP. La forte proportion de petites entreprises parmi les entreprises formatrices peut a contrario expliquer les départs élevés de l'entreprise d'accueil.

Raison de l'évaporation lors de la primo-insertion hors de l'entreprise d'accueil

- L'insatisfaction de la qualité de la formation reçue en entreprise (ou ressenti vis-à-vis de cette entreprise).

Il existe une corrélation certaine entre la satisfaction de la formation reçue en entreprise par le jeune et sa sortie de l'entreprise d'accueil. La note moyenne de la qualité de la formation par l'entreprise d'accueil attribué par les jeunes CCA est de 5,9/10 s'il a quitté l'entreprise d'accueil en primo-insertion et 7,5/10 s'il ne l'a pas quitté en primo-insertion. Nous rencontrons le même phénomène dans l'ensemble des CQP mais il est marqué de façon plus caractéristique chez les CCA et chez les TEEA (6,8/10 pour les entreprises quitté en primo-insertion et 7,8/10 s'il est resté dans l'entreprise de primo-insertion.)

- Rejoindre une concession :

C'est vraisemblablement la première des raisons de l'évaporation des CQP TEEA : le départ de l'entreprise formatrice (agent, MRA) se fait au profit d'une concession ou d'un centre auto.

Les deux tableaux ci-dessous nous permettent de comparer les typologies des entreprises ayant embauché un CQP TEEA en primo-insertion dans le cas où ils sont restés dans l'entreprise d'accueil et dans le cas où ils en sont partis.

Répartition des CQP TEEA (toutes promotions) <u>restés</u> dans l'entreprise d'accueil par typologie d'entreprises d'embauche en primo-insertion	
Un agent	49%
Un concessionnaire automobile	28%
Un garagiste indépendant	17%
Une entreprise spécialisée dans la Carrosserie	0%
Une entreprise spécialisée dans le Service Rapide	1%
Une entreprise spécialisée dans l'Electricité automobile	2%
Une filiale, succursale	4%
TOTAL	100%

Les jeunes TEEA qui sont restés dans leur entreprise d'accueil sont à 49% en emploi chez un agent, à 28% chez un concessionnaire et à 17% chez un garagiste indépendant.

Répartition des CQP TEEA (toutes promotions) <u>sortis</u> de l'entreprise d'accueil par typologie d'entreprises d'embauche en primo-insertion	
Un agent	30%
Un concessionnaire automobile	46%
Un garagiste indépendant	9%
Une entreprise spécialisée dans la Carrosserie	1%
Une entreprise spécialisée dans le Service Rapide	7%
Une entreprise spécialisée dans l'Electricité automobile	2%
Une filiale, succursale	5%
TOTAL	100%

Les jeunes TEEA partis de leur entreprise d'accueil ont trouvé principalement à s'embaucher chez un concessionnaire (46%) voire chez un agent (30%)

En résumé, les jeunes qui sont sortis de leur entreprise d'accueil ont été embauchés à 46% par des concessions. Les jeunes qui sont restés dans leur entreprise d'accueil sont principalement employés chez un agent (49%).

Nous pouvons a priori en déduire pour les TEEA, un phénomène de départ des petites entreprises pour rejoindre des concessions.

TAUX DE MAINTIEN EN PRIMO INSERTION PAR TYPE D'ENTREPRISE (TOUTES PROMOTIONS CONFONDUES)

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil par type d'entreprise d'accueil et par CQP toutes promotions confondues.

	CCA	CP	RSM	TEEA	VPRA	Moyenne
Un agent	72%	66%		66%	43%	66%
Un concessionnaire automobile	74%	70%		62%	71%	72%
Un garagiste indépendant	72%	50%		58%	17%	55%
Une entreprise motocycle			69%			68%
Une entreprise spécialisée -> dans la Carrosserie		79%				79%
Une entreprise spécialisée -> dans le Service Rapide				100%	80%	89%
Une entreprise spécialisée -> dans l'Electricité automobile				71%	100%	75%
Une filiale, succursale	80%	61%		67%	75%	76%

(surligné les taux de maintien les plus faibles par type de structure)

Les concessions semblent disposer d'atouts pour conserver leurs jeunes CQP que n'ont pas les plus petites structures. En primo-insertion les indépendants ne gardent que 45% des jeunes CQP qu'ils ont formés. Quitter les MRA et Agents, semble être une priorité des jeunes sortant de formation CQP mais il est également probable que de nombreuses petites entreprises n'ont pas, soit les moyens soit de stratégie d'embauche pour les jeunes qu'ils ont pris en formation alternée.

Ces départs des entreprises formatrices profitent essentiellement aux concessions qui récupèrent 56% des jeunes CQP (80% des CCA- 81% des VPRA¹ 46% des TEEA - 32% des Carrossiers-Peintres) qui ne se sont pas maintenu dans leur entreprise d'accueil. 14% s'en vont chez un agent, 11% dans une MRA et 7% dans une succursale/filiale). Les centres autos récupèrent également la moitié des jeunes CQP qu'ils recrutent lors de la primo-insertion.

De façon plus marginale les trois CTCC ayant quitté leur entreprise d'accueil sont tous partis dans la grande distribution.

¹ Rappelons que chez les VPRA et les CCA l'entreprise d'accueil est généralement également une Concession.

INSERTION DANS ET HORS DU COMMERCE ET LA REPARATION AUTOMOBILE (CRA) ; TAUX D'EVAPORATION DES CQP.

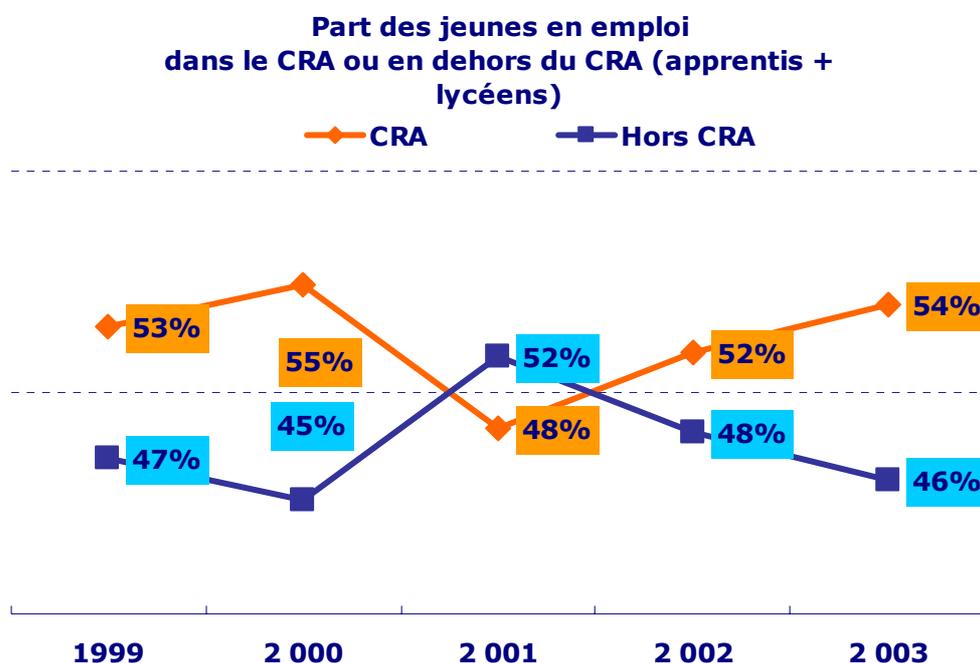
En moyenne, plus de **neuf CQP en emploi en primo-insertion sur dix travaillent dans une entreprise du commerce et de la réparation automobile** immédiatement après la sortie du CQP. Les taux d'insertion dans la branche apparaissent globalement très élevés surtout en comparaison avec les taux d'insertion des jeunes diplômés. Ceci peut être notamment expliqué par les taux de maintien élevé dans l'entreprise d'accueil. Pour rappel, en 1998, la précédente enquête estimait que 84% des CQP en emploi en primo insertion étaient en emploi dans une entreprise de la branche des Services de l'automobile.

Le tableau ci-dessous permet d'évaluer la part de jeunes qui se sont insérés la branche par rapport aux nombre de jeunes CQP en emploi.

TAUX D'INSERTION DANS LE CRA DES JEUNES EN EMPLOI (CDD, CDI ET INTERIM) PAR CQP ET PAR PROMOTION LORS DE LA PRIMO-INSERTION – SITUATION IMMEDIATE APRES LE CQP

CQP	ANNEE	PART DES JEUNES EMBAUCHE DANS UNE ENTREPRISE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE PARI MI LES JEUNES EN EMPLOI
CCA	2001	95%
	2002	93%
	2003	93%
	Toutes années confondues	94%
CP	2001	94%
	2002	97%
	2003	91%
	Toutes années confondues	94%
RSM	2001	NS ^{91%}
	2002	NS ^{85%}
	2003	NS ^{92%}
	Toutes années confondues	90%
TEEA	2001	90%
	2002	93%
	2003	92%
	Toutes années confondues	92%
VPRA	2001	90%
	2002	97%
	2003	86%
	Toutes années confondues	91%
	Moyenne totale	93%

Essais de comparaison avec l'insertion des Diplômés 1998-1999-2000-2001-2002 à 7 mois



Source exploitation ANFA enquête IVA-IPA

Plus que le taux d'emploi, le fort taux d'insertion dans le CRA et donc le faible taux d'évaporation des jeunes issus de CQP contraste par rapport à ces mêmes taux chez les jeunes diplômés quel que soit le dispositif de formation (Lycée ou CFA).

Nous rappellerons toutefois que les CQP sont pratiquement exclusivement de niveau IV tandis que les sortants de diplômés sont composés en majorité de niveaux V. Les jeunes issus de formation diplômante de niveau IV en emploi s'insèrent en effet mieux dans la branche (à 61% en 2003) que les autres niveaux. De plus, le taux d'insertion dans la branche des niveaux IV issus de formations diplômantes est tiré vers le bas par les diplômés qui n'ont pas de vocation à une insertion professionnelle directe (Bac STI). De plus si une comparaison rigoureuse devait être faite, elle devrait l'être à modalité d'apprentissage alternée égale or les traitements actuels d'IVA IPA ne nous le permettent pas.

Outre, d'une part la meilleure capacité d'adaptation du référentiel CQP aux situations de travail par rapport à un référentiel de diplômés induisant une meilleure réactivité et souplesse aux évolutions technologiques et organisationnelles du secteur et d'autre part le processus même des formations alternées qui favorise le taux de maintien, quels sont les facteurs qui peuvent expliquer la qualité de cette insertion dans la branche ?

Nous pouvons trouver une explication dans les phénomènes de connaissance et de reconnaissance des CQP :

Un CQP de la branche des services de l'automobile n'est pas reconnu en dehors de la branche. La qualification n'étant pas reconnue, on peut supposer que ce phénomène impacte les situations contractuelles hors branche. Les titulaires des CQP n'ont a priori aucun intérêt statutaire à quitter la branche.

Il est aussi possible que la relative méconnaissance des CQP au sein même de la branche puisse jouer en faveur du taux de maintien et donc du taux d'insertion. Nous connaissons en effet, les phénomènes de méconnaissance de notre appareil de formation par de nombreuses entreprises et notamment les plus petites. Les CQP étant moins connus que les diplômés, les premiers peuvent rencontrer plus de difficultés à faire valoir leur compétence en dehors de l'entreprise qui les a formés que les derniers. Cela pourrait favoriser l'autochtonie des jeunes CQP.

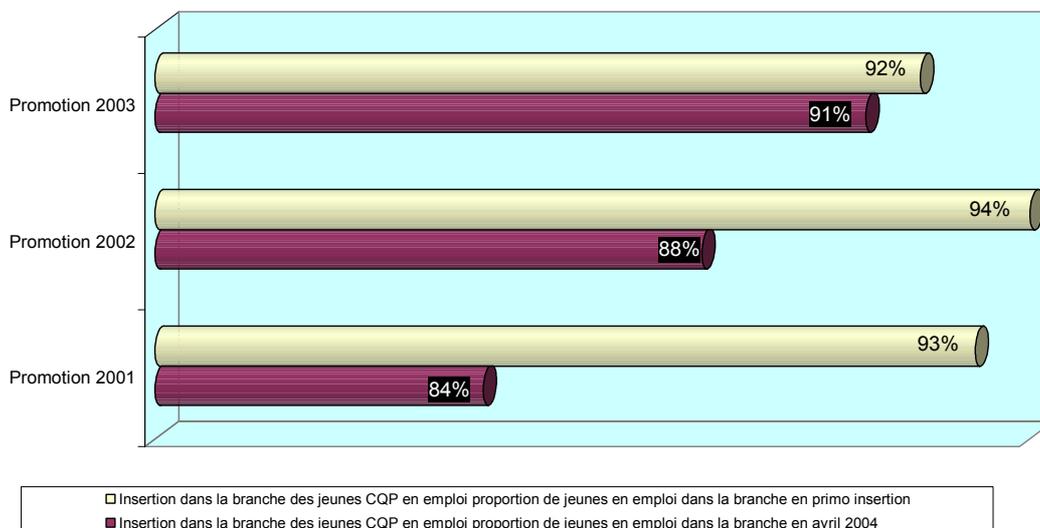
Ces phénomènes exprimeraient une forme d'insertion plus subie que voulue.

Pour le cas spécifique des CCA, nous pouvons supposer qu'à la sortie de l'examen, les choix sectoriels d'orientation aient déjà été faits par les jeunes. Le métier de commercial ayant déjà été appris par un BTS ou un Bac Pro, ils acquièrent en CQP une spécialisation automobile.

Taux d'évaporation à 1 an, à 2 ans et à 3 ans

Grâce à l'interrogation de trois promotions l'enquête CQP permet d'évaluer à plus long terme qu'IVA et IPA la progression de l'évaporation en dehors du secteur du CRA.

Comparaison par promotion de l'insertion dans la branche des CQP en emploi en primo insertion et en avril 2004



En proportion **l'évolution de l'évaporation des jeunes en emploi en dehors de la branche est relativement faible** : elle augmente d'1 point en un an, de 6 points en deux ans et de 9 points en trois ans. A titre de comparaison, nous estimons qu'en trois ans, entre la primo-insertion à 7 mois et 3 ans plus tard, l'insertion des diplômés dans la branche chute d'à peu près 20 points [environ de 50% à 30% d'insertion dans la branche des jeunes en emploi – comparaisons entre les données Education Nationale (IVA-IPA) et CEREQ (Génération 98)²]. **L'évaporation apparaît d'autant plus faible que la proportion des jeunes en emploi dans le commerce et la réparation automobile augmente.** Ce phénomène est lié à la diminution des demandeurs d'emploi entre les situations professionnelles en primo-insertion et les situations actuelles.

En effet, pour la promotion 2001, si 78% des jeunes de la promotion 2001 étaient en emploi en primo-insertion dans le commerce et la réparation automobile, 79% de la même promotion sont en emploi dans la branche trois ans plus tard (les personnes en recherche d'emploi ont diminuées de 14% à 5%). De même, pour la promotion 2002, proportion de CQP en emploi dans la branche passe de 78% en primo-insertion à 83% deux ans plus tard soit une augmentation de 5% du nombre de jeunes en emploi dans la branche. Pour la promotion 2003 la proportion de jeunes CQP en emploi dans la branche

² Calcul ne prenant pas en compte les demandeurs d'emploi.

par rapport au nombre total d'interrogés passe de 68% en primo-insertion à 83% un an plus tard : le taux de chômage étant passé de 23% à 7% en un an pour ce public.

Nous constatons également que les **taux d'insertion dans la branche en primo insertion varient peu d'une année sur l'autre** (à peine un ou deux points). Il semble donc, contrairement aux diplômés que la conjoncture nationale de l'emploi impacte peu l'insertion dans la branche des CQP. Ce phénomène est d'ailleurs assez logique puisque pour les diplômés le lien entre taux d'emploi et taux d'insertion dans la branche provient de l'impact de l'emploi dans l'industrie métallurgique et électrique pour près de la moitié des diplômés. Pour les CQP, d'une part l'impact de l'emploi dans les autres secteurs est beaucoup plus faible, d'autre part l'emploi dans le secteur économique du commerce et de la réparation automobile, parce que composé de petites entreprises, est connu pour sa relative stabilité (ce qui d'ailleurs risque de devenir de moins en moins vrai, vu les mouvements de concentration des entreprises et les fermetures de TPE).

Raisons du départ de la branche

Sur les 2000 personnes interrogées sur leur avenir après leur situation actuelle, 155 souhaiteraient à terme changer de secteur. Les personnes souhaitant changer de secteur sont composées de 93 jeunes travaillant dans le CRA et de 62 jeunes travaillant hors du CRA. Cela signifie que si 6% des jeunes travaillant dans le secteur du CRA souhaite à terme le quitter, 14% des CQP qui n'y travaillent pas souhaitent quitter leur secteur de travail actuel. L'analyse du verbatim de cette question nous montre que ces derniers souhaitent majoritairement revenir dans le secteur du commerce et réparation automobile.

Pour ceux qui souhaitent quitter le secteur du CRA, parmi les CQP CCA, la raison de départ la plus citée est la pénibilité du travail (horaires, pression) suivi de près par la faiblesse de la rémunération. A titre de comparaison, une récente enquête de la Cegos sur les motivations des commerciaux (toutes branches confondues) plaçait les perspectives de carrière comme premier critère de motivation d'un commercial – la rémunération n'intervenant qu'en cinquième position. Pour les autres CQP, la raison très largement la plus spontanément citée est la faiblesse de la rémunération.

PROMOTIONS ET EVOLUTIONS DE CARRIERE

Evolution de carrière entre la primo-insertion et la situation actuelle

31% des CQP de la promotion 2001 ont **déclaré avoir reçu une promotion** dans leur emploi. Ce taux est de 29% pour les CQP des promotions 2002 et de 19% pour les CQP de la promotion 2003.

Ces taux sont **moins bons que ceux identifiés en 1998** (33% après deux ans en 1998 à comparer avec le taux (29%) de la promotion 2002). Par contre, la **répartition des bénéficiaires de promotion par CQP** est rigoureusement **identique à 1998** : les plus promus sont les CQP Tertiaires : CCA et VPRA et les moins promus sont les CQP techniques : et toujours quelle que soit l'année, en tout dernier les CQP Carrossier peintre sont ceux qui déclarent avoir été les moins promus.

Représentation de l'avenir

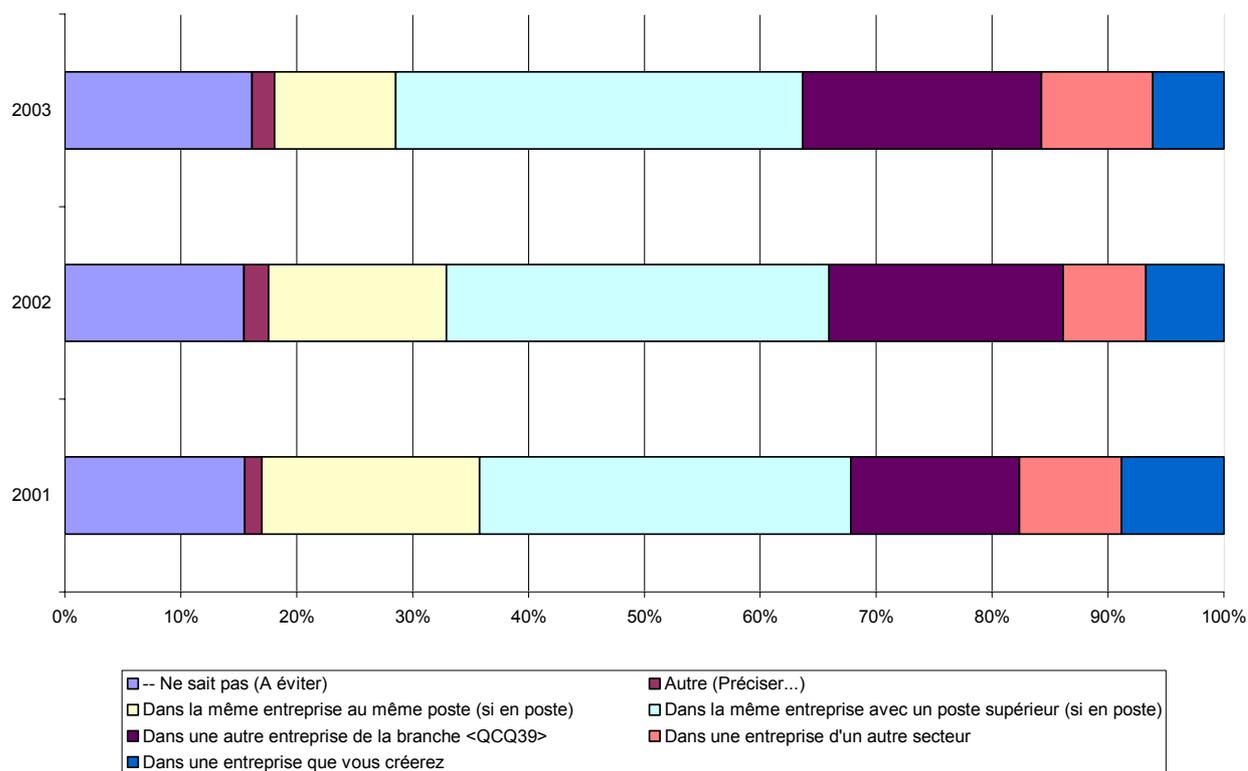
Entre les promotions 98 et 2002, les jeunes sortis de CQP apparaissent également **moins optimistes sur leur avenir** puisque sur la promotion 2002, ils sont moins d'un tiers à penser qu'ils auront une promotion dans les 5 ans (à titre de comparaison : 40% de la promotion 1998 pensaient qu'ils auraient une promotion dans les 2 ans).

Après trois ans d'expérience (promotion 2001), **9% des CQP pensent qu'ils reprendront une entreprise** : C'est surtout le cas des CQP Carrossiers-Peintres : 12% se voient dans cette situation à moins de 5 ans. 2,5% de l'ensemble des promotions 2001 de Carrossiers-Peintre sont d'ailleurs déjà chef d'entreprise (malheureusement hors branche des services de l'automobile pour la moitié d'entre eux).

Sur toutes les promotions confondues, 18% des CQP interrogés souhaiteraient changer d'entreprise mais rester dans la Branche.

D'une manière générale, comme l'indique le graphique ci-dessous, plus les années passent **moins les salariés issus des formations CQP sont optimistes pour leur avenir** au sein de leur entreprise : la probabilité d'acquérir un poste supérieur semble se réduire avec le temps, alors que croissent parallèlement les vellétés de création d'entreprise.

REPARTITION PAR ANNEE DE PROMOTION DES REpondANTS A LA QUESTION « OU PENSEZ-VOUS ETRE DANS CINQ ANS »



FICHES TECHNIQUES :
ACTIVITES REALISEES EN ENTREPRISE ;
FICHES RECAPITULATIVES PAR CQP.

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS CQP EN AVRIL 2004

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS **CQP CCA** EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activité	Oui	Non	Oui 99
Prospection de la clientèle,	87%	13%	93%
Vente des véhicules neufs	92%	8%	93%
Vente de véhicules d'occasion :	79%	21%	85%
Vente de Véhicules Industriels	19%	81%	
Vente de véhicules de société (flottes)	76%	24%	96%
Vente de Véhicules Utilitaires Légers	87%	13%	
Vente de véhicules à marchands (revente de VO)	27%	73%	
Vente de financement et de produits périphériques,	97%	3%	97%
Reprise d'un véhicule d'occasion.	98%	2%	97%
Etablissement de comptes rendus d'activité commerciale,	81%	19%	
Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),	69%	31%	
Suivi administratif des dossiers	74%	26%	
Tutorat de jeunes en formation alternée,	22%	78%	
<i>Autre activité significative (précisez).....encadrement</i>	2%	-	28%

Commentaires

Par rapport aux items semblables les entre les activités des CCA en 1999 et en 2004, nous constatons des proportions de réalisation d'activités relativement semblables.

Deux éléments méritent toutefois notre attention :

- La proportion d'activités de vente de véhicules de sociétés semble légèrement plus faible en 2004 qu'en 1999 de 76% à 96%. Toutefois, la question n'est pas tout à fait identique (vente à client professionnel en 1999 / vente de véhicules de société en 2004)
- L'organisation de salon, l'animation d'un réseau d'agents et l'encadrement semblent des éléments non négligeables qui auraient vraisemblablement mérité des catégories complémentaires voire plus explicite afin de mieux en estimer le phénomène.

Certaines activités des CCA peuvent évoluer légèrement avec l'acquisition de l'expérience professionnelle même si les proportions restent globalement proches :

Logiquement l'évolution la plus nette concerne le tutorat de jeunes en formation alternée : cette activité double pratiquement en passant de 15% pour les promotions 2003 (6 mois d'expérience) – à 29% pour les promotions 2001 (2,5 ans d'expérience). En comparant les autres activités des promotions 2001 et 2003, nous noterons que les activités de vente de véhicules à marchand (+9 points) ou la vente de véhicules de société (+ 6 points) croissent avec le temps tandis que les activités de prospection clientèle décroissent légèrement (de 89% à 84% : -5 points)

AUTRES ACTIVITES CITEES SPONTANEMENT :

Organisations de salons : 4%

Animation de réseau d'agent : 3%

Encadrement : 2%

Ensemble des items

- ACHAT DE VEHICULES
- ACHAT DE VEHICULES ET GESTION DE STOCK
- ACHAT VO
- AGENCEMENT DU HALL. PUBLICITE DANS LA PRESSE LOCALE ET DANS LE HALL LORS DES OFFRES SPECIALES
- ANIMATION // JE GERE DES AGENTS //
- ANIMATION D AGENTS ANIMATION DE FOIRES
- ANIMATION D UN RESEAU D AGENT
- ANIMATION D UN RESEAU D AGENTS
- ANIMATION D UN SECTEUR
- CARTES GRISES ET ENTRETIEN DES VEHICULES ET METTRE LES TARIFS EXPOSITION DES VEHICULES
- CHERCHER LES VOITURES NEUVES
- CONSEIL CLIENT
- CONVOYAGE
- CREDITS
- ELABORATION DE MANIFESTATIONS ANIMATION D UN RESEAU D AGENTS
- ENTRETIEN DU HALL ET MISE EN PLACE DU HALL ET ANNONCES AUTOMOBILES
- ENTRETIEN DU SITE
- EXPOSITION
- EXPOSITION DE VEHICULES
- EXPOSITIONS // ETUDE COMPARATIVE DU MARCHE // ANIMATION D AGENCES
- FIDELISATION DES CLIENTS
- FOIRES ET EXPOSITIONS
- GERER ET ANIMER UN SECTEUR PAR LIN ETRMEDIARE DES GARAGISTES. ENTRETIEN DE BONNES RELATIONS AVEC CES GARAGES. METTRE EN PLACE DES OPERATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS POUR MONTRER DES VEHICULES EN EXPOSITION
- GERER LE PARC OCCASION
- GERER LES STOCKS ,LES COMMANDES DE PIECES DETACHEES
- GESTION D UN HALL, D UN PARC VO
- GESTION D UN RESEAU DE SIX AGENTS
- GESTION D UN SECTEUR
- GESTION D UPERSONNEL ET DU GARAGE
- GESTION DE PARC EN COLLECTIF
- GESTION DE SECTEUR
- GESTION DES STOCKS VO ET VN
- GESTION DU PARC AUTOMOBILE
- GESTION DU PARC OCCASION ET LIVRAISON DE VOITURES
- IDEES MARQUETTING
- JE FAIS DU MARKETING CONCERNANT LES VEHICULES NEUFS J ORGANISE LES PORTES OUVERTES LES FOIRES ET JE GERE LA PUBLICITE LOCALE ET L INFORMATION CONCERNANT LES PRODUITS SUR INTERNET
- JE GERE DES AGENTS

- JE GERE UN AGENT
- JE M OCCUPE D AGENTS
- JE M OCCUPE D UN AGENT
- JE M OCCUPE DE 2 AGENTS
- LA LIVRAISON DES VOITURES
- LA NEGOCIATION ET LA REPRISE DE VEHICULES D OCCASIONS
- LIVRAISON
- LIVRAISON AU CLIENTS
- LIVRAISON DE VEHICULES, CONVOYAGE
- LIVRAISON DES VEHICULES
- LIVRAISON ET EXPOSITION
- LIVRAISON ET MISE EN MAIN DE LA VOITURE ET EXPLICATIONS AUX CLIENTS
- LIVRAISON ET MISE EN MAIN DE VEHICULES
- LIVRAISON MISE EN MAIN
- MANAGEMENT DE SECTEUR ET AGENTS
- MANAGEMENT DES GARAGES
- MANAGEMENT, CONTROLE QUALITE
- MARQUETTING // EXPOSITION //
- mécanique et carrosserie
- MISE EN PLACE D EXPOSITIONS AVEC DES AGENTS OU MARCHES
- MISE EN PLACE DE MAILING ET MISE EN PLACE POUR DES EXPOSITIONS
- MISE EN PLACE DES PROGRAMMES PUBLICITAIRES
- MISE EN PLACE DU HALL // PRESENTATION DES VEHICULES //
- MISE EN RELATION DES CLIENTS AVEC UNE ASSURANCE.
- NETTOYAGE
- NETTOYAGE DE VEHICULE PREPARATION DE VEHICULE
- ORGANISATION DE SALONS CONCEPTION DE PUBLICITE ET ENCARTS D'INFORMATION DANS LA PRESSE
- ORGANISATION D UN HALL
- ORGANISATION DE FOIRE
- ORGANISATION DE SALONS COMMERCIAUX
- ORGANISATION DE SALONS MABIFESTATIONS COMMERCIALES
- ORGANISATION D'EXPOSITION AGENT
- ORGANISATION DU HALL
- ORGANISATION DU PARC
- ORGANISATION DU SERVICE
- ORGANISATION EXPOSITIONS
- PERMANENCE DANS LE HALL LIVRAISON DES VN ET VO AMÉNAGEMENT HALL ET PARKING EN VN ET VO
- PREPARATION DES VEHICULES
- PREPARATION DES VEHICULES A LA VENTE ET SECRETARIAT
- PREPARATION VN/VO.
- PREPARATION VO
- PRISE DE RDV LE SAMEDI POUR L'ATELIER / ACHATS EXTERIEURS DE VEHICULES
- PROSPECTION TELEPHONIQUE
- PROSPECTION TELEPHONIQUE TRAVAIL SUR FICHES
- réception, mise en place, et livraison de véhicule
- RELANCE TÉLÉPHONIQUE.
- RESPONSABILITE DE PLUSIEURS AGENCES PEUGEOT PARTIE CLIENTELE
- RESPONSABLE D UN SERVICE VOITURE NEUVES
- RESPONSABLR DU MAGASIN GERE LE PARC D ESSAI, ORGANISATION EXPO ET PUB
- SUIVI D AGENT
- VENDEUR HALL ET SECTEUR
- VENTE DE PRODUITS RARES NON IMPORTES
- VENTE DE VEHICULES DE TOURISME
- VISITES CHEZ DES AGENTS GARAGISTES PREPARATION DE PORTES OUVERTES
- EXPOSITIONS PROSPECTION ET FIDELISATION

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS **CQP TEEA** INTERROGES.

Activités	Oui	Non	Oui 99
Entretien courant et périodique	90%	10%	85%
Mécanique (mécanique lourde)	84%	16%	74%
Maintenance sur systèmes électriques et électroniques	93%	7%	97%
Réalisation de diagnostics et recherche de pannes	93%	7%	97%
Pose d'accessoires sur véhicules.	87%	13%	
Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,	76%	24%	
Accueil clientèle - véhicules et restitution.	62%	38%	77%
Établissement de factures	16%	84%	38%
Établissement de devis,	36%	64%	
Établissement d'O.R...	50%	50%	59%
Dépannage remorquage	58%	42%	
Interventions sur véhicules électriques et spécifiques / sur systèmes GPL,	30%	70%	
Tutorat de jeunes en formation alternée ou formations de compagnons de l'atelier	37%	63%	
Autre activité significative (précisez)...			

Commentaires

Il n'y a pas de révolution parmi les changements d'activités entre 1999 et 2004.

Les activités relatives à l'électricité, l'électronique et au diagnostic restent les plus réalisées par les anciens CQP TEEA.

Nous noterons toutefois que les activités techniques dans les entreprises sont vraisemblablement plus diversifiées : Mécanique lourde et entretien courant croissent tandis que les activités relatives à l'électronique et diagnostic tendent à légèrement décroître. Ces phénomènes, associés à la présence d'activités de carrosserie en activité complémentaires représentant 2% de citations spontanées sont à regarder à la lumière de l'évolution de la typologie des entreprises d'accueil. En effet, l'entreprise d'accueil en 99 était composée de 46% d'entreprises de moins de 10 salariés. Aujourd'hui, elles représentent 63% des entreprises d'accueil.

Il a déjà été démontré dans de précédentes enquêtes (premiers niveaux de qualification en mécanique...) que la polyvalence des activités techniques était plus élevée dans les petites entreprises.

Avec de l'expérience, certaines activités administratives tendent à être plus régulièrement pratiquées chez les anciens TEEA : ainsi l'établissement de devis ou de factures se rencontrent plus fréquemment dans les promotions 2001 que dans les promotions 2003 (+8 points pour chaque item)

Le tutorat de jeunes en formation alternées/formation des compagnons de l'atelier est une activité pratiquée par 42% des anciens TEEA après 2,5 ans d'expérience.

Autres activités citées spontanément

CARROSSERIE
CARROSSERIE
CARROSSERIE / PEINTURE
TOLIER OCCASIONNEL
REPLACEMENT DE PARE PRISE
POSE DE PARBRISSE // CHANGEMENT DES VITRAGES AUTOMOBILE

Total Carrosserie : 2%

CLIMATISATION
CLIMATISATION, GEOMETRIES, TRAIN AVANT
CLIMATISATION / GNV

Total Climatisation 1%

GESTION DU MAGASIN
COMMANDE DE PIECES
VENTE EN BOUTIQUE//COMMANDE DE PIECES//COMMANDES AUX FOURNISSEURS//
VENTE EN MAGASIN

Total magasin : 1%

DIAGNOSTICS ET Réparation SUR BOITES AUTOMATIQUES.
ENTRETIEN RAPIDE // MECANIQUE LEGERE
GESTION DE PARCS AUTOMOBILES
INTERVENTIONS EN TOUS GENRES SUR DES TRACTEURS
LA CLIMATISATION, GEOMETRIE, CONTROLE POLLUTION
LVREUR DE VEHICULES NEUFS
MARQUAGE AU SOL SUR LES ROUTES
MONTE D ORIGINE
RECEPTION TELEPHONIQUE
RÉCUPÈRE LES INFOS SI IL Y A DES PROBLÈME
REPLACEMENT DES PNEUMATIQUES / REPLACEMENT DES FREINS / NETTOYAGE DES VEHICULES.
REPARATION
REPARATION DE MACHINES TOURNANTES. ALTERNATEURS DEMARREURS ET MOTEURS ELECTRIQUES
TUNING ET ENTRETIEN MOTO

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS CQP CARROSSIER-PEINTRE EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activité	Oui	Non	Oui 99
<u>Carrosserie</u>			
Intervention sur éléments amovibles (si oui à cet item, poser les 3 items suivants)	90%	10%	91%
Remplacement de vitrage			96%
Réparation des plastiques			
Dépose/pose d'éléments mécaniques ou électroniques			57%
Intervention sur éléments inamovibles (si oui à cet item, poser les 3 items suivants)	86%	14%	
Remise en forme d'éléments de carrosserie	87%	13%	94%
Châssimétrie (contrôle et diagnostic des déformations - Marbre)	61%	39%	78%
Remise en ligne des éléments de structures (restructuration)	74%	26%	
Contrôle et intervention sur trains roulants	36%	64%	
<u>Peinture</u>			
Préparation avant peinture	94%	16%	
Préparation et réalisation de teinte (colorimétrie)	90%	10%	89%
Application peinture	91%	9%	94%
Gestion du stock des produits de peinture	63%	27%	
<u>Organisation</u>			
Organisation de son activité (planification, plan de charge)	50%	50%	
Etablissement d'OR	29%	71%	43%
Etablissement de devis	24%	76%	50%
Etablissement de factures	7%	93%	17%
Participation à l'expertise	67%	33%	74%
Restitution des véhicules et conseils techniques à la clientèle	62%	38%	(63%) <i>Réception</i>
Autre activité significative (précisez).....			

Autres activités cités spontanément :

Mécanique : 6%

Remplacement Pare-brise : 1%

Commentaires

En ce qui concerne les questions relatives aux éléments amovibles, une erreur de codification du questionnaire ne permet pas d'avoir le détail des opérations.

Il est notable que les activités plus organisationnelles (OR, devis, factures, participation à expertise) se rencontrent moins fréquemment parmi les jeunes carrossiers peintres de 2004 que de 1999 : certaines activités (devis OR) semblent réduites de moitié en 5 ans. L'activité « reine » (Châssimétrie, trains roulants) semble se rencontrer également de façon moins fréquente.

La polyvalence semble par contre toujours se justifier pour le CQP « Carrossier-Peintre » puisque 90% réalisent des opérations sur éléments amovibles, tandis que 91% réalisent des activités d'application de peintures. La présence de 6% d'activités mécaniques citées spontanément contribue à ce constat de polyvalence.

Autres activités citées spontanément :

ACTIVITE MECANIQUE DE PETITE ENVERGUER PAR EXEMPLE LA GEOMETRIE DES TRAINS
ROULANTS OU LES PURGES DE CIRCUITS DE REFROIDISSEMENT
CHANGEMENT DES PAREBRISSE
CHANGER DES PARES BRISES
COLORIMETRIE, GESTION DES PANNES INFORMATIQUES, RECEPTION DE CLIENTELE
COMMANDES DE PIECES
DEPANNAGE
DEPANNAGE
DEPANNAGE
DRESSAGE DU MARBRE
FORMATION DE JEUNE
FORMATION INTERNE / GESTION DES EQUIPES
FORME DES APPRENTIS PRISE DE RDV
MECANIQUE LEGERE
MECANIQUE
MECANIQUE
MECANIQUE
MECANIQUE
MECANIQUE EN TOUS GENRES
MECANIQUE ET REPARATION ENTRETIEN DES AUTOMOBILES
MECANIQUE GENERALE TRAIN AVANT PARALLELLISME
MECANIQUE LEGERE
MECANIQUE LEGERE
MECANIQUE LEGERE

MECANIQUE LEGERE, ENTRETIEN DE L ATELIER, MAINTENANCE DE LA CABINE DE PEINTURE

MECANIQUES EN TOUS GENRES

NETTOYAGE VEHICULES

REPLACEMENT DE PARE BRISE

RESPONSABLE DES GARANTIES DE PIECES.RESPONSABLE PROPRETE VN

TRAINS ROULANTS, CLIMATISATION, DEBOSELAGE SANS PEINTURE

TRAVAIL SUR LES POIDS LOURDS

UN PEU DE MECANIQUE

VIDANGE ENTRETIEN MECANIQUE

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS CQP VPRA INTERROGES EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activités	Oui	Non	Oui 99
Réception / stockage / expédition des pièces de rechange et produits	84%	16%	80%
Vente de pièces de rechange, produits et accessoires aux comptoirs (atelier et/ou clients)	95%	5%	90%
Vente en boutique	78%	22%	
Vente itinérante	16%	84%	20%
Facturation et/ou encaissement,	95%	5%	
Réalisation des inventaires	97%	3%	
Aménagement de lieux de vente (implantation de produits / signalétique / étiquetage...)	85%	15%	
Conseil d'utilisation ou de montage de produits	81%	19%	
Participation à la gestion des stocks,	69%	31%	67%
Etablissement de commandes	86%	14%	
Passer les commandes auprès des fournisseurs	80%	20%	

Commentaires

Les activités des CQP VPRA les plus unanimement réalisées sont centrées autour des inventaires, de la vente de pièce et de leur facturation.

Parmi les autres activités citées spontanément, 4% des répondants ont précisé qu'ils avaient une activité de livraison significative.

AUTRES ACTIVITES CITEES SPONTANEMENT.

ACTION PROMOTIONNELLE
 COMMANDES TELEPHONIQUES
 CONSEILLER DE VENTE // VENTE DE PRESTATION //
 DÉPANNAGE
 DISTRIBUTION DE PROSPECTUS
 GESTION ET VERIFICATION DE STOCK ET DU COMPTE D EXPLOITATION DU MAGASIN
 JE SERS L ATELIER
 LA GESTION ET LA COMPTABILITE

LA RECEPTION ATELIER
LA VENTE DE VEHICULES NEUFS ET OCCASIONS
LITIGES EN TOUS GENRES
LIVRAISON
LIVRAISON DE PIECES DE RECHANGE A DES MRA ET GARAGES.
LIVRAISON DE PIECES DE RECHANGES
LIVRAISON DES VN VO
LIVRAISON PIECES DETACHEES
LIVRAISONS
LVRAISON
PRÉSENCE AU COMPTOIR APRÈS-VENTE / COMMANDES TÉLÉPHONIQUES AUPRÈS DES
AGENTS ET DES GARAGES NRA.
PRESENTATION DE VITRINES
PRISE DE COMMANDE DES GARAGISTES PAR TELEPHONE
RECEPTION ATELIER
RENOI DE GARANTIEMANUTENTION SUR ELEVATEURLIVRAISON CHEZ CLIENT
REPARATION DE VEHICULES AUTOMOBILES EN ATELIER EN CAS DE BESOIN
RESPONSABLE ENVIRONNEMENT
SECRETARIAT
SERVICE ATELIER
VENTE ATELIER

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS CQP RSM INTERROGES EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activités	Oui	Non
Entretien courant et/ou périodique des motos,	98%	2%
Réparation mécanique	95%	5%
Réglages sur injection / interventions électronique	85%	15%
Assemblage et réglage de motocycles neufs, visant la préparation à la route.	95%	5%
Réfection des véhicules d'occasion pour préparation à la vente	98%	2%
Montage d'accessoires et d'équipements	98%	2%
Établissement d'OR	79%	21%
Établissement de devis	84%	16%
Établissement de facture	54%	46%
Conseils techniques à la clientèle,	93%	7%
Vente de motocycle et scooter	51%	49%
Vente additionnelle de produits et services.	66%	34%
Réalisation d'essais,	93%	7%
Dépannage et remorquage de motos.	57%	43%
Activités de services rapides motos	84%	16%

Commentaires

Les CQP RSM n'étaient pas interrogés en 1999 : nous ne pouvons donc pas comparer l'évolution de ces activités.

La proximité des clients dans les entreprises motos est une fois de plus confirmée à travers les activités de conseil technique ou de réalisation de devis.

Les activités liées à la facturation et au dépannage semblent se rencontrer nettement moins fréquemment que les autres.

AUTRES ACTIVITES CITEES SPONTANEMENT.

Préparation de motos de compétitions : 3%

Magasinage : 2%

ENSEMBLE DES ITEMS

- ▲ PRÉPARATION DE MOTOS DE COMPÉTITION.
- ▲ PRÉPARATION POUR LES MOTO DE COURSES
- ▲ PRÉPARATION TECHNIQUE DE MOTOS POUR COMPETITION
- ▲ REFECTION D AMORTISSEUR
- ▲ AIDE MAGASINIER ATELIER PIECES DE RECHANGES
- ▲ MAGASINIER
- ▲ GERANT DE L ENTREPRISE QUAND LE PATRON EST EN VACANCES(ON EST DEUX PERSONNES DANS L ENTREPRISE)
- ▲ CONTROLEUR DE CADRE LASER
- ▲ VELO HAUT DE GAMME PREPARATION ET VENTE

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS **CQP TSR-OSSR** INTERROGES EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activités	Oui	Non
Accueil clientèle	19/25	6/25
Pré diagnostic	23/25	2/25
Proposition de forfaits	19/25	6/25
Etablissement d'OR (ordres de réparation)	20/25	5/25
Etablissement de devis	20/25	5/25
Etablissement de factures	17/25	8/25
Vente additionnelle de produits et services	20/25	5/25
Conseils techniques à la clientèle	21/25	4/25
Planification des interventions	20/25	5/25
Suivi du stock des pièces de rechange, produits et accessoires du service rapide	15/25	10/25
Agencement et entretien des postes de travail	20/25	5/25
Entretien périodique	22/25	3/25
Interventions sur pneumatique	24/25	1/25
Interventions sur trains roulants	20/25	5/25
Interventions sur suspension	24/25	1/25
Interventions sur échappement	24/25	1/25
Intervention de maintenance sur éléments de freinage	24/25	1/25
Pose d'accessoires	18/25	7/25
Autre activité significative (précisez).....		

Commentaires

Pré diagnostic et interventions sur pneumatiques, suspension, échappement et freinage sont les activités les plus fréquemment rencontrées chez les TSR.

AUTRES ACTIVITES CITEES SPONTANEMENT.

FILTRES / FREINAGE / VIDANGE
 VIDANGE CLIMATISATION
 DISTRIBUTION EMBRAYAGE POMPE A EAU ET DE LA MECANIQUE
 VIDANGE // REVISIONS SUR VEHICULES
 MECANIQUE CARROSSERIE
 DIAGNOSTIC CLIMATISATION
 GROSSE MECANIQUE

ACTIVITES QUI FONT PARTIE DE LA MISSION DES ANCIENS **CQP CTCC** INTERROGES EN AVRIL 2004 (TROIS PROMOTIONS CONFONDUES).

Activités	Oui	Non
<i>Activités techniques</i>		
Préparation de vélos à la vente	12/13	1/13
Réglages et entretien périodique	13/13	0/13
Montage d'accessoires	13/13	0/13
Définition et montage de vélos à la carte	13/13	0/13
- (si oui à la question précédente) Etablissement de devis	13/13	0/13
Rayonnage	12/13	1/13
<i>Vente</i>		
Vente de vélos	13/13	0/13
Vente de pièces détachées et accessoires	13/13	0/13
Vente de produits, bonneterie, produits diététiques	12/13	1/13
<i>Organisation</i>		
Conseils techniques et d'utilisation des produits	12/13	1/13
Facturation et encaissement	11/13	2/13
Participation à l'organisation et à l'agencement du magasin	12/13	1/13
Suivi du stock	9/13	4/13
Commande aux fournisseurs	9/13	4/13
Réception, stockage et expédition des produits	11/13	2/13
Réalisation d'inventaires	9/13	4/13
Planification des interventions	12/13	1/13
Autre activité significative (précisez).....	1	?
PRISE DE COTES SUR LES GENS		

CHAQUE CQP EN UN COUP D'ŒIL

Note méthodologique :

S'il y a moins de 100 répondants, les conventions statistiques nous interdisent d'utiliser des pourcentages. Dans ces cas de figure, nous avons retranscrit le nombre de personne ayant répondu à l'item divisé le nombre de répondants à la question

Pour la primo-insertion, nous avons fait le choix de cumuler les promotions pour s'appuyer sur davantage d'individus et gagner en significativité. Même si la conjoncture de l'emploi s'est dégradée entre 2001 et 2003, les différences sur les indicateurs restent minimes.

LE CQP CCA EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 933 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 83%
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 96%
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 73%
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (94%)
Immobilier, commerce (2%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 70%,
 - Filiale/succursale : 19%
 - Agent : 5%
 - Indépendant : 2%
- Type de contrats d'embauche : CDI (85%), CDD (13%), Intérim (2%).
- Statut : Ouvrier/Employé : 79% - Agent de maîtrise : 10% - Cadre 10%.

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004)

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 48%
- Turn-Over : 45% (55% sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 90% - à 74% le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 81% -
immobilier/commerce (4%) - Enseignement (2%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 64%,
 - Filiale/succursale : 17%
 - Agent : 10%
 - Indépendant : 1%
- Type de contrat actuel : CDI (94%), CDD (3%).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 58% - Agent de maîtrise : 15% - Cadre : 25% -
Chef d'entreprise : 2%.

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 8,1/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7,0/10

LE CQP TEEA EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 458 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 74%
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 90%
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 61%
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (92%) ? (industrie mécanique, électricité, métallurgie 2%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 30%
 - Filiale/succursale : 3%
 - Agent : 40%
 - Indépendant : 13% - Centre auto : 2%
- Type de contrats d'embauche : CDI (74%), CDD (16%), Intérim (6%).
- Statut : Ouvrier/Employé : 99% - Agent maîtrise : 0,5% - Chef entreprise : 0,5%

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004)

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 45%
- Turn-Over : 40% (60% sont restés dans leur entreprise de primo-insertion) (Cause principale de turn over : démission à 85% - à 47% le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 88% - Transports (2,5%) ; Autres industries (2,5%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 28%,
 - Filiale/succursale : 2%
 - Agent : 36%
 - Indépendant : 10% - centre auto : 3%
- Type de contrat actuel : CDI (88%), CDD (6%), Intérim (3%).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 96% - Agent de maîtrise : 1% - Chef d'entreprise : 3%.

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 7,9/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7,0/10

LE CQP CARROSSIER-PEINTRE EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 355 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 80%
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 94%
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 62%
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (94%) Autres industries (bois, textile, chimie, graphique) (3%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 29%
 - Filiale/succursale : 7%
 - Agent : 21%
 - Indépendant et Carrosserie spécialisée : 34%
- Type de contrats d'embauche : CDI (76%), CDD (16%), Intérim (7%).
- Statut : Ouvrier/Employé : 99% - Agent de maîtrise : 1%

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004)

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 38%
- Turn-Over : 43% (57% sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 84% - à 71% le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 87% - Autres industries (6%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 23%,
 - Filiale/succursale : 9%
 - Agent : 18%
 - Indépendant et carrosserie spécialisée: 31%
- Type de contrat actuel : CDI (93%), CDD (5%), intérim (2%).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 95% - Agent de maîtrise : 1% - Cadre : 2% - Chef d'entreprise : 2%.

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 7.6/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7.5/10

LE CQP VPRA EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 202 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 78%
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 94%
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 66%
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (91%) immobilier, commerce (3%).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 72%
 - Filiale/succursale : 10%
 - Agent : 3%
 - Centre Auto : 3%
- Type de contrats d'embauche : CDI (74%), CDD (20%), Intérim (5%).
- Statut : Ouvrier/Employé : 97% - Cadre : 1%.

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004) – 79 REpondants

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : (36/79 - 46%)
- Turn-Over : 18/50 (32/50 sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 16/18 - à 2/3 le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 39/49 – Transport : 4/39
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 23/39,
 - Filiale/succursale : 3/39
 - Agent : 3/39
 - Centre auto : 3/39%
- Type de contrat actuel : CDI (47/49), CDD (1/49).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 45/49 - Agent de maîtrise : 2/49 - Cadre : 2/49

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 7,6/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7,5/10

LE CQP RSM EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 102 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 72%
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 90%
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 69%
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (90%) Autres industries (3%) – Hôtellerie restauration : 2%.
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Entreprise moto
- Type de contrats d'embauche : CDI (66%), CDD (31%), Intérim (3%).
- Statut : Ouvrier/Employé : 98%- Chef d'entreprise : 1%

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004) – 41 REpondants

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 12/34
- Turn-Over : 16/34 (18/34 sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 15/16 - à 4/4 le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 26/30 –
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Entreprise moto
- Type de contrat actuel : CDI (24/30), CDD (2/30).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 26/30 - Chef d'entreprise : 4/30.

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 7,5/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7,7/10

(Seul CQP pour lequel la formation reçue entreprise reçoit une meilleure note que celle reçue en CFA.)

LE CQP TSR-OSSR EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 30 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION – 30 répondants (promotions 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 25/30
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 29/30
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 22/30
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (27/30)
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 9/26
 - Filiale/succursale : 9/26
 - Agent : 4/26
 - Indépendant : 1/26 – centre auto : 1/26
- Type de contrats d'embauche : CDI (24/30), CDD (4/30), Intérim (2/30).
- Statut : Ouvrier/Employé : 30/30

APRES 1 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2002 EN AVRIL 2004) – 13 REpondants

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 7/13
- Turn-Over : 5/13 (8/13 sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 4/5 - à 0/2 le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 10/10
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Concession : 3/10,
 - Filiale/succursale : 4/10
 - Agent : 1/10
- Type de contrat actuel : CDI (9/10), CDD (1/10).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 10/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 7,9/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 7,6/10

LE CQP CTCC EN UN COUP D'ŒIL

Base d'enquête 20 jeunes sortant de CQP CCA sur les promotions 2001, 2002 et 2003. Interrogés en Avril 2004.

PRIMO-INSERTION – 20 répondants (promotions 2001, 2002, 2003)

- Proportion en emploi immédiatement après le CQP : 15/20
- Proportion en emploi 6 mois après l'examen : 18/20
- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 11/18 (*le plus faible ratio des CQP*)
- Branche d'activité à l'insertion : Commerce et réparation automobile (15/18) Commerce (2/18).
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Entreprise de commerce de cycle : 11/13
 - GMS : 2/13
- Type de contrats d'embauche : CDI (14/18), CDD (4/18).
- Statut : Ouvrier/Employé : 18/18

APRES 2 ANS ET DEMI (PROMOTIONS 2001 EN AVRIL 2004) – 11 REpondants

- Taux de maintien dans l'entreprise formatrice : 3/10 (*le plus faible ratio des CQP*)
- Turn-Over : 5/10 (5/10 sont restés dans leur entreprise de primo-insertion)
(Cause principale de turn over : démission à 4/5 - à 1/1 le nouvel emploi a été l'occasion d'une évolution professionnelle).
- Branche d'activité actuelle : Commerce et réparation automobile : 6/8 - commerce (2/8)
- Type d'entreprise d'embauche :
 - Entreprise de commerce de cycle : 3/4,
 - GMS : 1/4
- Type de contrat actuel : CDI (8/10).
- Statut actuel : Ouvrier/Employé : 8/8

Note moyenne qualité de la formation reçue en centre de formation : 8,2/10

Note moyenne qualité de la formation reçue en entreprise : 8,1/10