



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

L'alternance dans les Services de l'automobile

**1- Caractéristiques et tendances des contrats
de formation en alternance de la Branche**

**2- De l'usage des contrats en alternance dans
les entreprises de la Branche**

**3- Le devenir des jeunes à l'issue de leur
contrat d'adaptation et de qualification**

**4- Les ruptures de contrat d'adaptation et de
qualification**

Juin 1999

LES CONTRATS EN ALTERNANCE : l'enquête...

Ce dossier vise à examiner la situation des contrats de qualification et d'adaptation (absence de données fiables sur les contrats d'orientation) des Services de l'Automobile, d'un point de vue quantitatif et qualitatif :

Seront examinés ci-après :

- ⇒ les caractéristiques des contrats en alternance et des contractants (jeunes et entreprises) dans les Services de l'Automobile comparativement à l'ensemble des secteurs,
- ⇒ les pratiques de maintien des jeunes dans l'entreprise d'accueil après leur formation,
- ⇒ l'insertion des jeunes et ses facteurs
- ⇒ les phénomènes de rupture de contrats du point de vue de l'employeur et du jeune, enfin,
- ⇒ l'impact de la rupture en matière d'insertion.

Ce document s'appuie sur des données quantitatives transversales aux différents secteurs (Sources : MES-DARES, AGEFAL...) mais surtout sur des données sectorielles, au travers d'une enquête spécifique menée pour la seconde fois par l'ANFA auprès des entreprises qui ont terminé un contrat de qualification ou d'adaptation en 1998, avec ou sans rupture du contrat, ainsi qu'auprès des jeunes dont le contrat a été rompu courant 98.

EN BREF...

L'ACTUALITE 1998 DES CONTRATS EN ALTERNANCE

Alternance

Promotion des parcours européens en alternance. : la formation fait l'objet d'une attestation communautaire « EUROPASS- Formation » (début 1998).

Contrat de qualification

- Reconstitution de l'aide forfaitaire à l'embauche versée par l'Etat à l'employeur d'un jeune en CQ : 7 000 frs pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et 5 000 frs pour les autres (décret paru au J.O. le 13/10/1998).

Pour les contrats débutant à compter du 15 oct 1998, l'aide est accordée en fonction du niveau d'étude, c'est-à-dire si et seulement si le jeune n'est titulaire d'aucun diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, général, technologique ou professionnel, à l'exception du CAP, BEP ou d'un titre homologué équivalent.

- Ouverture à titre expérimental des CQ aux 26 ans et + : personne inscrite comme demandeur d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 mois précédant leur embauche (décret du 31/7/1998). Ces CQ ouvrent droit à une aide forfaitaire de l'Etat de 10 000frs à l'enregistrement du contrat, à laquelle une aide supplémentaire de 10 000frs est versée à l'issue du CQ sous certaines conditions.

Contrat d'orientation

Nouvelle circulaire concernant la durée et le lieu du déroulement des actions d'orientation (circulaire DGEFP n°98-20 du 2-6-1998)

Contrat d'adaptation

Le décret du 13 janvier 1998, il est précisé que, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la durée d'adaptation incluant la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

SOMMAIRE

1- Caractéristiques et tendances des contrats de formation en alternance dans la Branche des services de l'automobile p6

- A) Un flux de contrats en forte progression..... p6
- B) Des évolutions différentes entre la Branche et l'ensemble des secteurs p7
- C) Les formations suivies et la nature des contrats dans la Branche des services de l'automobile p8
- D) L'effort de formation en alternance des régions (CQ et CA conclus dans la Branche des services de l'automobile) p11
- E) Les jeunes qui bénéficient des contrats d'adaptation et de qualification de la Branche : plus jeunes et d'un niveau de formation inférieur par rapport à l'ensemble des secteurs... p13
- F) Des parcours de formation fort divers p14

Points-Clés...p16

2- De l'usage de l'alternance des entreprises de la Branche des services de l'automobile.....p17

- A) Les entreprises utilisatrices des contrats de qualification et d'adaptation..... p17
- B) L'alternance : pour les entreprises, une expérience concluante, à renouveler, même si le contrat a été rompu avant terme..... p19
- C) Plus les entreprises recourent au contrats en alternance... plus elles les utilisent... p20
- D) Les motivations qui prévalent à l'embauche sous contrat en alternance.....p20
- E) Les opinions des employeurs sur les contrats en alternance.....p22

Point clés...p24

3- Le devenir des jeunes à l'issue du contrat.....p25

- A) Le maintien dans l'entreprise à l'issue du contrat p25
- B) Le contrat de travail dont disposent les jeunes maintenus au sein des entreprises...p29
- C) Les motifs de départ du jeune de l'entreprise..... p31
- D) La situation des jeunes à l'issue du contrat p32

Tableaux récapitulatifs.....p36
du devenir des jeunes selon différentes catégorisations

Points clés...p38

4- Les ruptures de contrat p 39

- A) Des taux de rupture de contrats, stabilisés p39
- B) Des ruptures de contrats de qualification liées à de multiples facteurs : implantation géographique des entreprises signataires, secteur d'activité, durée prévue des contrats, niveau de la formation préparée, mais aussi selon le niveau initial et l'âge du jeunep40
- C) Le jeune, majoritairement à l'initiative de la rupture du CQ.....p42
- D) Les motifs de rupture..... p43
- E) Les motivations à conclure un CQ des jeunes ayant rompu leur contrat..... p45
- F) Le devenir des jeunes ayant rompu un CQ en 1998 p45

Points clés....p50

Synthèse..... p 51

Annexes..... p 54

(Liste des activités de la Branche, liste des formations préparées dans le cadre des contrats de qualification et questionnaires d'enquête diffusés auprès des jeunes et des entreprises)

1- Caractéristiques et tendances des contrats de formation en alternance dans la Branche des services de l'automobile

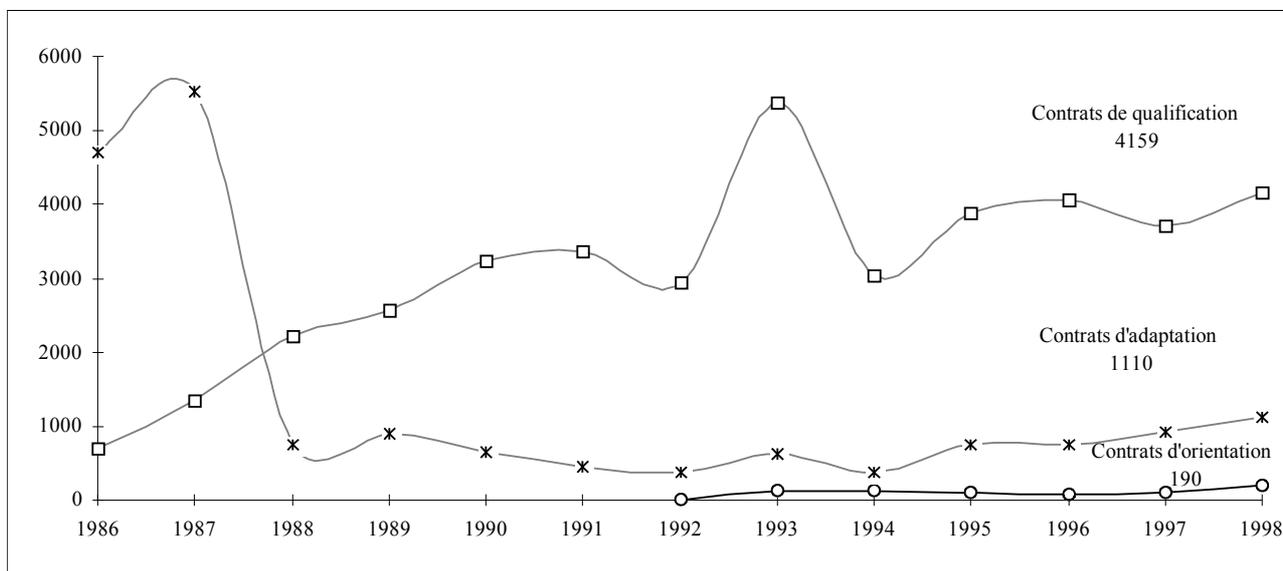
A) Un flux de contrats en forte progression

⇒ En 1998, 5 459 contrats en alternance¹ ont été pris en charge par l'A.N.F.A., dont 76,2% étaient des contrats de qualification.

⇒ Entre 1997 et 1998, le nombre de contrats en alternance a augmenté de + 15,7%. Cette augmentation fait suite à une décreue entre 1996 et 1997 (-8,5%), qui apparaît, dès lors avant tout conjoncturelle.

⇒ Si l'augmentation profite aux trois types de contrats, l'augmentation concerne proportionnellement surtout les contrats d'orientation qui voient doubler leurs effectifs. Néanmoins, l'augmentation la plus importante en volume concerne les contrats de qualification (+10,7%) soit + 447 contrats. Quant aux contrats d'adaptation, ils enregistrent une hausse de +20,8%, soit + 191 contrats.

Evolution des contrats en alternance dans les Services de l'automobile



La suite de l'analyse portera uniquement sur le contrat de qualification et le contrat d'adaptation, le contrat d'orientation ne représentant qu'un très faible volume dans la Branche.

¹ Total Contrats d'orientation, de qualification et d'adaptation

B) Des évolutions différentes entre la Branche et l'ensemble des secteurs

⇒ Comparativement aux contrats tous secteurs confondus, la Branche n'emprunte pas, systématiquement, les mêmes chemins :

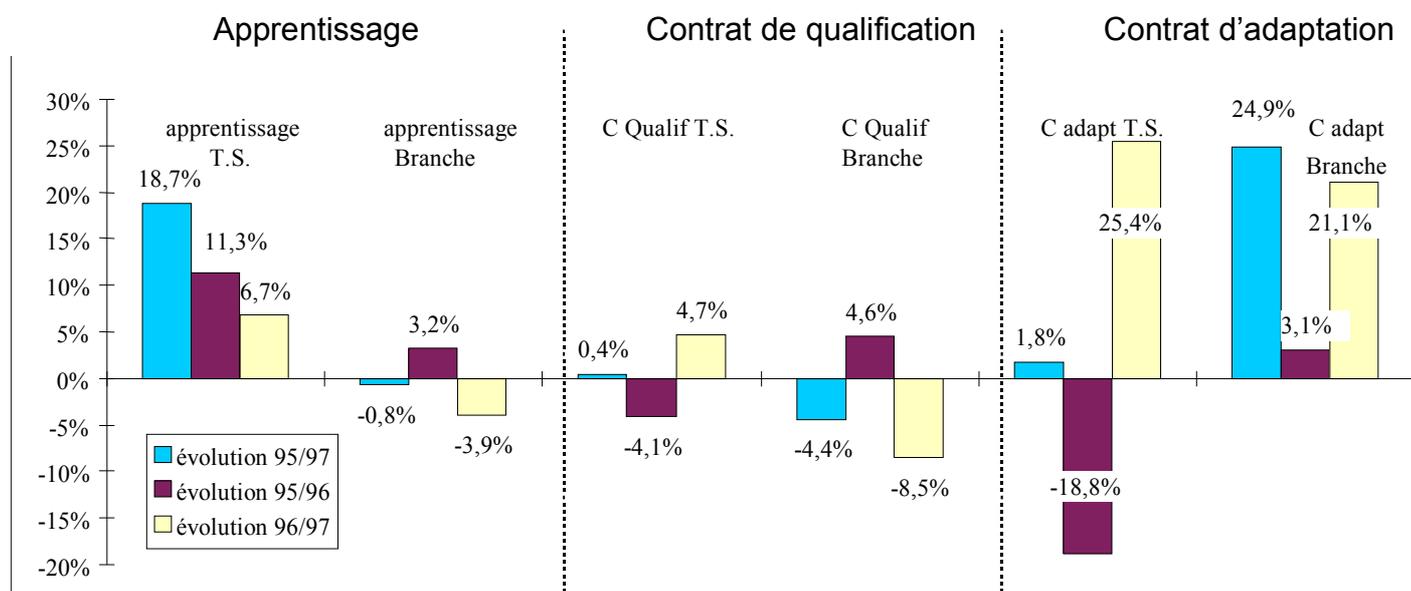
- Quand les contrats de qualification (CQ) baissent dans la Branche, ils augmentent dans l'ensemble des secteurs et inversement. En 1997, le poids de la Branche en terme de CQ s'établit à 3,7%.

- Quant aux contrats d'adaptation (CA), seule 1997 a vu la Branche et l'ensemble des secteurs suivre la même tendance, c'est-à-dire une forte augmentation. La Branche représente en 1997, 1,6% de l'ensemble des secteurs en matière de CA.

- De même, à titre d'exemple, le flux de contrats d'apprentissage décroît dans le secteur (nombre de contrats signés par des entreprises de code NAF 50) entre 1996 et 1997 (-3,9%)² contrairement au flux de l'ensemble des secteurs (+6,7%). Aussi, le poids de la Branche en matière de contrats d'apprentissage a-t-il diminué : il passe de 10,4% en 1996 à 9,7% en 1997.

A noter, cependant, que le nombre de contrats d'apprentissage **préparant aux spécialités automobiles** a, quant à lui, progressé de + 3,6% sur la même période.

Evolution des flux de nouveaux contrats, Branche et tous secteurs confondus (T.S.)



Le différentiel d'évolution entre les contrats engagés par la Branche et ceux de l'ensemble des secteurs tient, notamment, aux caractéristiques spécifiques des entreprises, des formations et des jeunes bénéficiaires de ces mesures dans la Branche des services de l'automobile.

C) Les formations suivies et la nature des contrats dans la Branche des services de l'automobile

² Source : MES-DARES

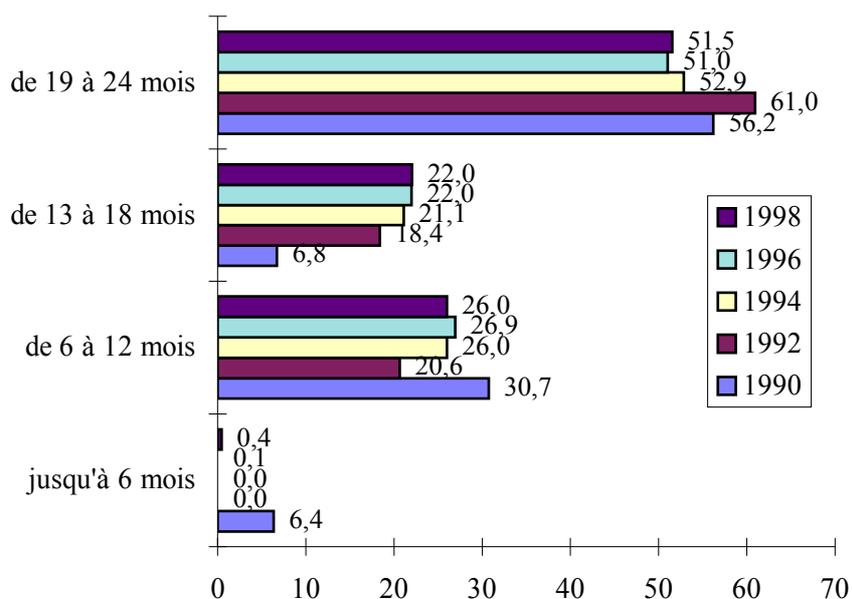
LA SUITE DE L'ETUDE CONCERNE UNIQUEMENT LES CONTRATS DE QUALIFICATION (CQ) ET LES CONTRATS D'ADAPTATION (CA, à ne pas confondre avec les contrats d'apprentissage).

Les contrats de qualification

● Durée du contrat

⇒ La moitié des contrats de qualification de la Branche ont une durée comprise entre 19 et 24 mois, l'apogée de ce type de contrats se situant en 1992. Ils représentaient alors 61% du total des contrats. Néanmoins, la répartition des contrats par durée apparaît fortement variable, puisqu'en 1997, la proportion des contrats de 19 à 24 mois s'élevait à près de 58%.

Evolution de la répartition des contrats de qualification selon la durée, en mois, depuis 1990



Source : A.N.F.A.

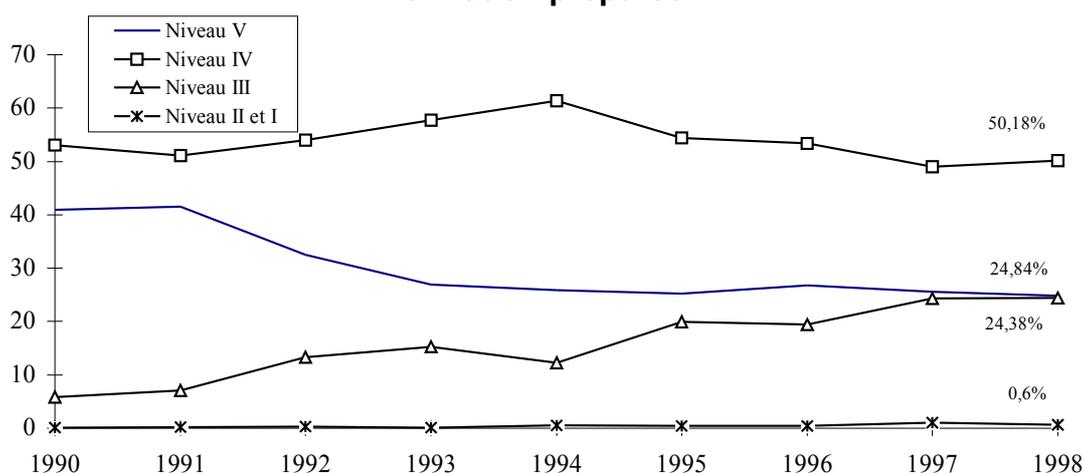
⇒ Comparativement à l'ensemble des secteurs, les contrats de qualification de la Branche sont d'une durée moyenne supérieure : ainsi, 73,5% des CQ ont une durée comprise entre 13 et 24 mois, contre 63% pour les CQ de l'ensemble des secteurs.

⇒ La loi sur les 35 heures pourraient avoir des conséquences sur l'organisation des formations en alternance et conduire, potentiellement à l'allongement de la durée totale des contrats si les référentiels de formation comme les modalités d'organisation des formations restent identiques. Toutefois, la durée des contrats est actuellement encadré réglementairement, la durée maximum prévue étant de 3 ans. Les conséquences des 35h ne peuvent être visibles avant l'an 2 000 pour les grandes entreprises et l'an 2 002 pour l'ensemble des entreprises.

● Niveau des formations préparées dans le cadre des CQ

⇒ Dans la Branche, la moitié des contrats de qualification sont de niveau IV. Depuis 1994, on observe une baisse du poids de ces contrats au profit des contrats visant une qualification de niveau III, qui représentent, en 1998, 1/5 des CQ de la Branche. Les CQ de niveau V, après avoir enregistré une forte baisse entre 1991 et 1994, se sont stabilisés à 1/5 des contrats.

Répartition, en %, des contrats de qualification de la Branche, par niveau de formation préparée



Source : A.N.F.A.

● Type de validation de la formation

⇒ La moitié des contrats de qualification de la Branche vise un diplôme de l'Education Nationale, proportion inférieure à celle notée dans l'ensemble des secteurs : la Branche apparaît donc particulièrement « dynamique » en matière de certification de Branche.

Répartition des contrats de qualification par type de validation

	Branche des Services de l'Automobile	Ensemble des secteurs
Diplômes de l'Education Nationale	51%	64,2%
Titres homologués et certifications de Branche	49%	35,8%

Source : A.N.F.A. (contrats 98) et MES DARES (contrats 97)

⇒ L'importance des certifications de Branche n'a guère évoluée au cours du temps, à quelques nuances près (en 1996, 47% des CQ engagés par la Branche des services de l'automobile étaient des diplômés Education Nationale).

⇒ La part des CQP augmente entre 1997 et 1998, après avoir perdu 10 points entre 1996 et 1997 : ils représentaient 38% des contrats de qualification engagés en 1996, contre 29% en 1997 et 33% en 1998.

● Spécialité de formation (CQ et CA)

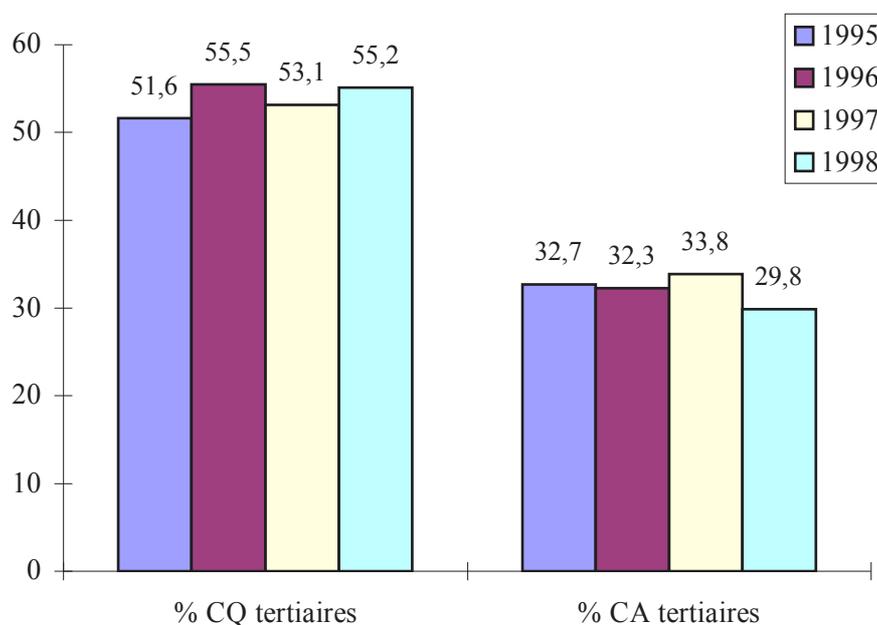
⇒ Les formations dispensées dans le cadre des C.Q. de la Branche sont davantage des formations techniques par rapport à l'ensemble des secteurs : ainsi, seulement 53% des CQ (actions de groupe et individuels)³ sont tertiaires, contre 69% pour l'ensemble des secteurs⁴.

De plus, si l'on exclut les contrats individuels, seuls 18% des contrats de qualification pris en charge sont de spécialité tertiaire.

⇒ La part des formations tertiaires dans les contrats d'adaptation, est encore minorée : en 1998, 29,8% des CA étaient de spécialité tertiaire.

⇒ On ne note pas d'évolution nette de la répartition des effectifs en formation, c'est-à-dire ni de hausse de la part des formations techniques, ni d'augmentation de la part des CQ tertiaires. De fait, cette tertiarisation s'effectue au sein même des formations techniques qui font et feront une place toujours plus importante à la relation clientèle, nécessitée par l'évolution des attentes des consommateurs (services rapides, qualité d'accueil...)

Evolution du taux de formation tertiaire, par type de contrat



Source : A.N.F.A.

³ Source : A.N.F.A., Contrats engagés en 1997

⁴ Source : MES DARES C de 1997

Les contrats d'adaptation

● Durée des contrats

⇒ La Branche conclue moins de CDI dans le cadre des contrats d'adaptation (52,2%) par rapport à l'ensemble des secteurs (56,8%), mais davantage de CDD de 12 mois : 16,1% pour la Branche contre 11,8% pour l'ensemble des secteurs.

⇒ La part des CDI dans les C.A. de la Branche a fortement augmenté, surtout entre 1995 et 1996, puisqu'elle s'élevait à 44,3% en 1995 contre 51,2%, en 1996.

Répartition des Contrats d'adaptation selon la durée

	C.A. Branche	C.A. ensemble des secteurs
CDD 6 mois	26,8%	24,1%
CDD 7 à 11 mois	4,8%	7,3%
CDD 12 mois	16,1%	11,8%
CDI	52,2%	56,8%

Source : A.N.F.A. (contrats 98) et MES DARES (contrats 97)

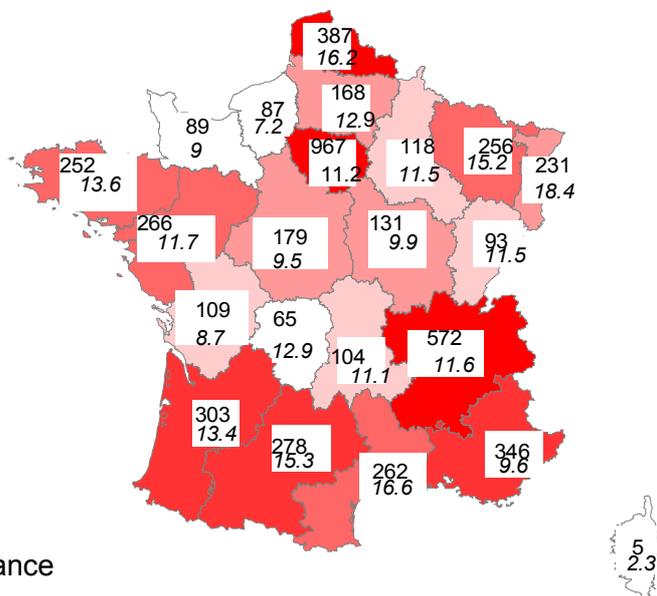
D) L'effort de formation en alternance des régions (CQ et CA conclus dans la Branche des services de l'automobile)

⇒ En moyenne, 12,1 contrats en alternance (hors contrats d'orientation) ont été conclus pour 1000 salariés, dont 9,5 CQ et 2,5 CA.

⇒ Les régions recourent différemment à l'alternance. Ainsi, certaines régions signent proportionnellement plus que la moyenne de contrats en alternance (Nord Pas de Calais, Picardie, Alsace, Lorraine, Bretagne, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc Roussillon), d'autres se situent, à l'inverse, sous la moyenne nationale : PACA, Poitou-Charentes, Basse et Haute Normandie, Centre, Bourgogne, Auvergne et Corse.

⇒ De plus, au sein d'une même région, les régions qui utilisent fortement les contrats de qualification, ne recourent pas forcément dans les mêmes proportions aux contrats d'adaptation, et inversement.

Les CQ et CA signés par les entreprises de la Branche en 1998
 soit x contrats en alternance pour 1000 salariés

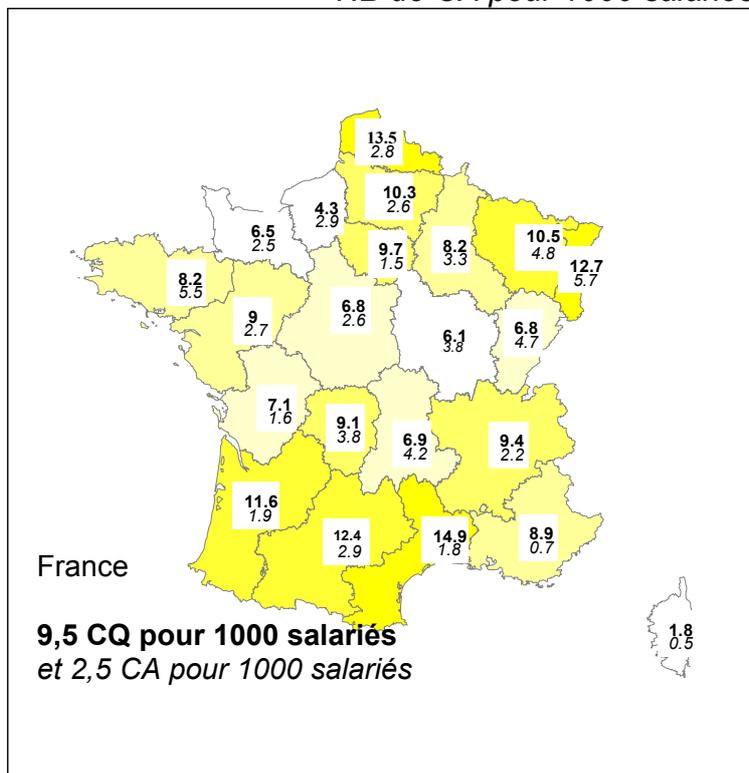


France

5269 CA et CQ
 soit 12,1 contrats pour 1000 salariés

Source : A.N.F.A. contrats CQ et CA 1998 et UNEDIC 31/12/1996

Nb de CQ pour 1000 salariés
 NB de CA pour 1000 salariés



France

9,5 CQ pour 1000 salariés
 et 2,5 CA pour 1000 salariés

Source : A.N.F.A. contrats CQ et CA 1998 et UNEDIC 31/12/1996

France

9,5 CQ pour 1000 salariés
 2,5 CA pour 1000 salariés

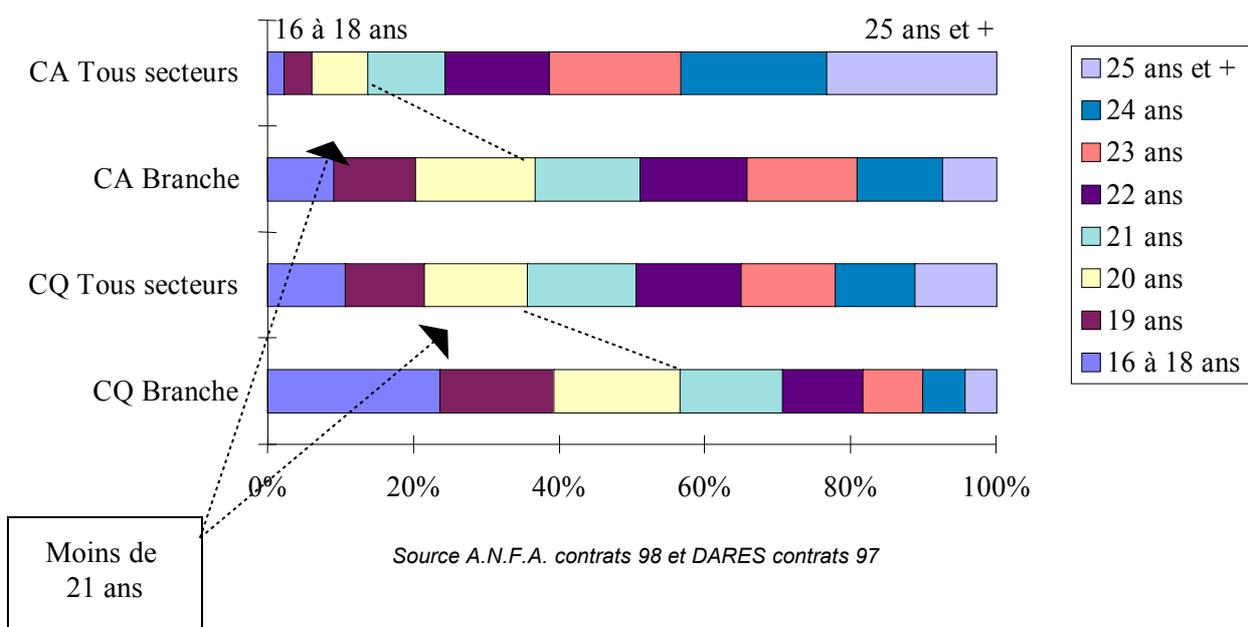
E) Les jeunes qui bénéficient des contrats d'adaptation et de qualification de la Branche : plus jeunes et d'un niveau de formation inférieur par rapport à l'ensemble des secteurs

Age des jeunes à l'entrée

⇒ 56,6% des jeunes entrant en CQ et 36,7% des jeunes entrant en CA, pris en charge par l'A.N.F.A. ont moins de 21 ans.

⇒ Le poids des moins de 21 ans est nettement supérieur dans la Branche par rapport à celui de l'ensemble des secteurs, puisque, tous secteurs confondus, il s'élève respectivement à 35,6% pour les CQ et 13,8% pour les CA. Le fait que les formations soient davantage techniques dans la Branche, explique, pour une part ce phénomène.

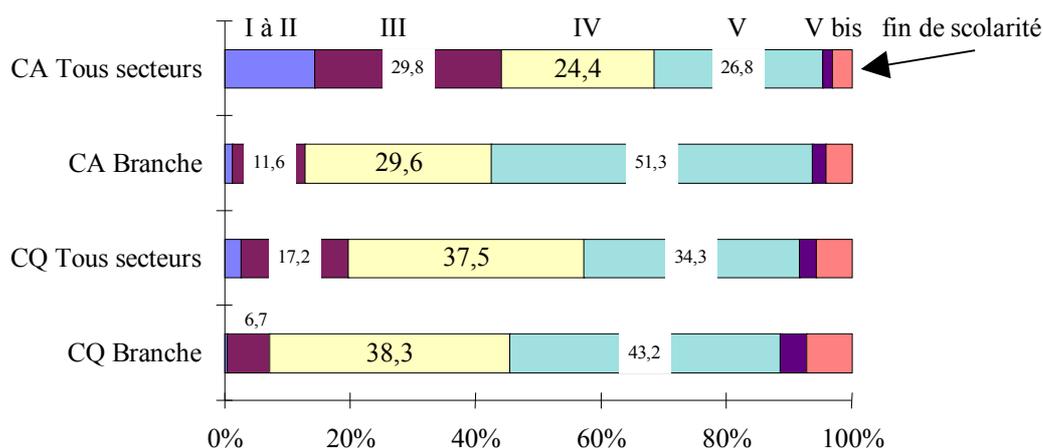
Répartition des contrats par âge du jeune à l'entrée du dispositif



Niveau initial des jeunes

⇒ De plus, 92,8% des jeunes entrant en CQ et 87,1% des jeunes entrant en CA dans la Branche ont, au plus, un niveau IV, contre respectivement 80,2% et 55,9% pour l'ensemble des contrats tous secteurs confondus. Le différentiel prend sa source dans la sur-représentation des niveaux V dans les CQ pris en charge par la Branche, de 10 points supérieurs voire, même, multipliés par 2 pour les CA.

Répartition des contrats par niveau de form. du jeune à l'entrée du dispositif, en %



Source A.N.F.A. contrats 98 et DARES contrats 97

F) Des parcours de formation fort divers

⇒ Les parcours de formation des jeunes préparant un contrat de qualification peuvent être de trois types différents :

- ils peuvent être ascendants, c'est-à-dire le jeune prépare une formation d'un niveau supérieur à celui qu'il a déjà acquis,
- ils peuvent être stables et révéler alors un changement d'orientation ou la recherche d'une spécialisation quand le jeune prépare un diplôme de même niveau que celui qu'il détient,
- ils peuvent être descendants, c'est-à-dire le diplôme préparé est d'un niveau inférieur à celui détenu initialement : il s'agit-là d'une attente forte de professionnalisation plutôt que d'une formation à vocation de diplôme.

En principe, les jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel de niveau IV ou III, notamment, ne sont pas éligibles au contrat de qualification, comme les jeunes disposant d'un BT, DUT ou encore d'un diplôme de l'enseignement général autre qu'un diplôme du premier ou deuxième cycles ou d'un titre d'un niveau équivalent.

Toutefois, ces jeunes peuvent être considérés comme éligibles au contrat de qualification, s'il sont confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi : il sera tenu compte du parcours antérieur du jeune (ancienneté dans le chômage, nature des emplois occupés, interruption du cursus de formation...).

On peut noter, par exemple, que....

- ✓ Parmi les jeunes qui préparent un CQP de niveau IV
 - 24,5% détiennent un CAP,
 - 23%, un BEP,
 - 16,4% un BAC général,

11,2% un BAC PRO et
9,6% un BTS.

- ✓ Parmi ceux qui préparent un BTS sous CQ
53,9% des jeunes détiennent un BAC général et
30,5% un BAC PRO.

- ✓ Parmi ceux qui préparent un BEP sous CQ
42,4% ont un CAP,
21,8% n'ont aucun diplôme,
7,9% déjà un BEP et 7,8% un brevet ou BEPC.

Points-clés

- ⇒ 5 459 contrats en alternance ont été engagés par l'A.N.F.A. en 1998, dont 76,2% étaient des contrats de qualification
- ⇒ Le nombre de contrats en alternance augmente: + 15,7% entre 97 et 98
- ⇒ 73,5% des CQ de la Branche sont d'une durée comprise entre 13 et 24 mois, contre 63% pour les CQ toutes Branches confondues.
- ⇒ 50,2% des CQ sont de niveau IV et 51% préparent à des diplômes de l'Education Nationale, contre 64,2% tous secteurs confondus.
- ⇒ 33% des CQ sont des CQP
- ⇒ 53% des CQ sont de spécialité tertiaire dans la Branche contre 69% tous secteurs confondus et 29,8% des CA de la Branche
- ⇒ La Branche conclue moins de CDI dans le cadre des contrats d'adaptation (52,2%) par rapport à l'ensemble des secteurs (56,8%), mais davantage de CDD de 12 mois : 16,1% pour la Branche contre 11,8% pour l'ensemble des secteurs.
- ⇒ La part des CDI dans le cadre d'un C.A. conclu dans la Branche a fortement augmenté entre 1995 et 1996, puisqu'elle s'élevait à 44,3% en 1995 contre 51,2%, dès l'année suivante.
- ⇒ En moyenne, 12,1 contrats en alternance (hors contrats d'orientation) ont été conclus pour 1000 salariés, dont 9,5 CQ et 2,5 CA. Derrière cette moyenne se cachent de grandes différences entre les régions.
- ⇒ Dans la Branche, 56,6% des jeunes entrant en CQ et 36,7% des jeunes entrant en CA, pris en charge par l'A.N.F.A. ont moins de 21 ans, ce qui est nettement supérieur par rapport à l'ensemble des secteurs, puisque, tous secteurs confondus, le poids des moins de 21 ans s'élève respectivement à 35,6% pour les CQ et 13,8% pour les CA.
- ⇒ De plus, 92,8% des jeunes entrant en CQ et 87,1% des jeunes entrant en CA dans la Branche ont, au plus, un niveau IV, contre respectivement 80,2% et 55,9% pour l'ensemble des contrats tous secteurs confondus.
- ⇒ Les parcours des jeunes qui préparent un CQ sont très divers : ils peuvent être ascendants, descendants ou stables, les jeunes poursuivant des objectifs spécifiques : diplôme, professionnalisation, changement d'orientation...

2- De l'usage de l'alternance des entreprises de la Branche des services de l'automobile

A) Les entreprises utilisatrices des contrats de qualification et d'adaptation

Secteur de l'entreprise d'accueil

⇒ Les contrats de qualification et d'adaptation sont signés principalement par des entreprises de commerce de véhicules (50-1z) et d'entretien-réparation de véhicules automobiles (50-2z).

Ainsi, en 1998, 54% des C.Q. et 40% des C.A. ont été conclus par des entreprises de commerce de véhicules et 28% des C.Q. et 29% des C.A., par des entreprises d'entretien-réparation de véhicules automobiles.

⇒ En terme de CQ, comparativement à 1995, les entreprises de commerce de véhicules ont moins de poids en 1998 (54%) en 1998 qu'en 1995 (60%), le report s'effectuant sur l'ensemble des secteurs, et notamment, sur le commerce de détail d'équipements automobiles (50-3b) et la location de véhicules automobiles (71-1z).

⇒ En matière de CA, les entreprises d'entretien-réparation de véhicules automobiles, prennent un peu plus d'importance en 1998 (29%) par rapport à 1995 (28%), contrairement au secteur de la location de véhicules automobiles, au commerce réparation de motocycles (50-4z) et à la fabrication de carrosseries automobiles (34-2a). La baisse du poids en matière de CA enregistrée pour ces secteurs profite notamment au commerce de détail d'équipements automobiles (+ 2 points).

Ces évolutions révèlent le développement de certains secteurs et notamment celui des entreprises de services rapides et de la vente et pose d'accessoires. Ce développement a conduit à l'élaboration d'accords spécifiques, concernant la formation entre la Branche et les représentants de ces secteurs. Ces accords, accompagnés d'un développement économique important, se traduisent par davantage de contrats pris en charge.

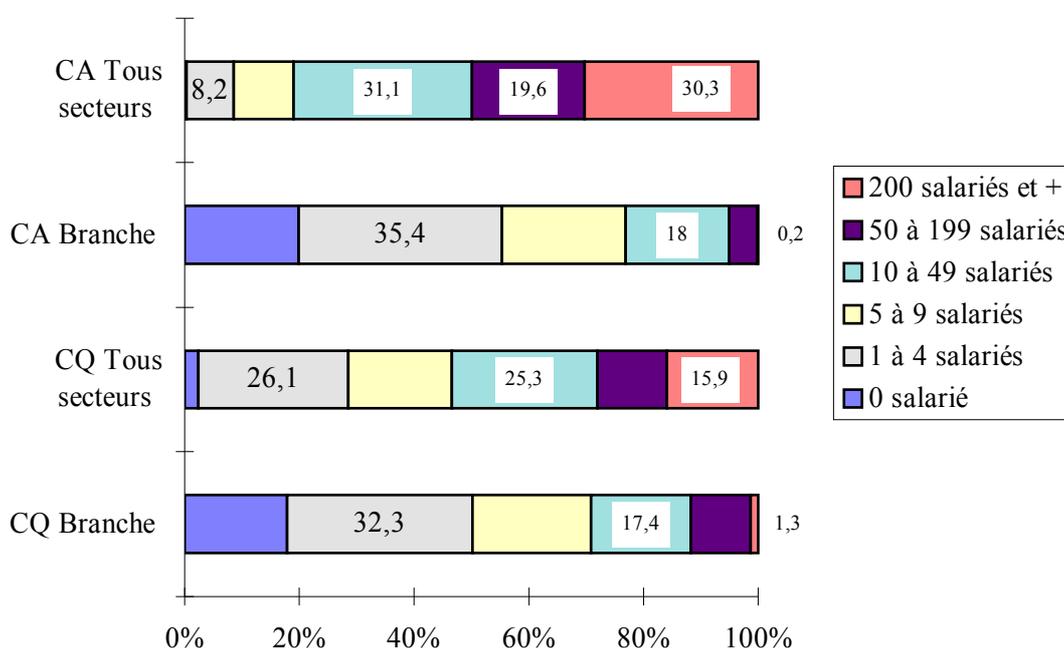
Taille de l'entreprise

⇒ Les entreprises des services de l'automobile qui signent des contrats de qualification sont de taille restreinte, puisque 70,8% emploient moins de 10 salariés, contre seulement 46,6% pour les entreprises tous secteurs confondus.

⇒ Quant aux contrats d'adaptation, ils sont eux aussi développés dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans une plus large mesure que les CQ : 76,8% des entreprises de la Branche ayant conclu un CA ont moins de 10 salariés.

⇒ Comparativement au poids des entreprises de moins de 10 salariés dans la Branche (91,2%⁵), on pourrait en déduire que ces types de contrat sont, proportionnellement, davantage utilisés par les entreprises de + de 10 que dans les petites entreprises. Cependant, en comparant le poids des salariés travaillant dans les entreprises de moins de 10 (45%), on observe a contrario que les contrats d'adaptation et de qualification sont proportionnellement nettement plus développés dans les petites entreprises, alors que le nombre de tuteurs potentiels est beaucoup plus restreint.

Répartition des contrats selon la taille de l'entreprise



Source : A.N.F.A. (contrats 98) et MES DARES (contrats 97)

⇒ Plus le niveau de la formation préparée augmente, plus la part des entreprises de plus de 10 augmente. Ainsi, les entreprises de taille importante ouvrent davantage de possibilités de recrutement aux niveaux supérieurs que les petites. Elles effectuent souvent du commerce de véhicules et recrutent donc, par exemple dans le cadre du CQP CCA (niveau IV) ou des techniciens de haut niveau (niveau IV et +).

✓ 81,4% des contrats visant une qualification de niveau V sont conclus dans des entreprises de moins de 10 salariés mais aussi...66,7% des contrats de niveau IV

⁵ Rappel : poids des entreprises de moins de 10 salariés, tous secteurs confondus = 92,9%

B) L'alternance : pour les entreprises, une expérience concluante, à renouveler, même si le contrat a été rompu avant terme

⇒ Près de 2 entreprises/5 expérimentent pour la première fois le contrat de qualification et le contrat d'adaptation, qu'elles aient rompu ou non le contrat avant terme. On ne note pas d'évolution majeure par rapport à l'année précédente.

⇒ 91,6% des entreprises qui ont mené à terme, un CA en 1998 pensent faire appel de nouveau à ce type de contrat dans l'avenir et 78,7% des utilisateurs de CQ : ainsi, l'expérience fut suffisamment concluante pour renouveler l'expérience.

⇒ Le fait de rompre un contrat ne décourage pas pour autant : 92,1% de celles qui ont rompu un CA et 72,9% des entreprises ayant rompu un CQ souhaitent, malgré tout, tenter à nouveau l'expérience.

⇒ Le fait d'avoir tenter l'expérience de l'alternance pour la première fois, rend toutefois plus prudent : ainsi, 66,4% des primo-utilisateurs de CQ pensent renouveler l'expérience contre 86,7% pour les autres et 84,7% des primo-utilisateurs de CA souhaitent réitérer contre 95% pour les autres entreprises.

⇒ L'échéance du renouvellement est plutôt différée, puisqu'il est prévu avant tout dans les années à venir pour 49% des employeurs de CQ et 29,3% dans les mois à venir, tandis que la reprise d'un CQ dans les semaines à venir n'est envisagée que pour 21,7% des entreprises. Les employeurs de CA sont moins réactifs dans la mesure où, seulement 8,9% d'entre eux pensent recourir à nouveau à ce type de contrat dans les semaines à venir. Ce différé est moindre quand le contrat a été rompu : les employeurs souhaitent réutiliser le contrat surtout au cours des mois à venir (CQ : 44,4% et CA : 58,7%)

⇒ La majorité des employeurs souhaitent réutiliser le contrat pour la même formation : 70,5% pour les employeurs de CQ et 60,3% des employeurs de CA. *L'objectif direct du CA implique cette attitude plus ouverte sur les autres formations : le jeune a plus souvent été maintenu dans l'entreprise au terme du contrat, aussi, le domaine de compétences a-t-il été pourvu par un recrutement. L'entreprise cherche alors à pourvoir à un autre besoin de compétences, et par conséquent à signer un contrat pour une autre formation.*

⇒ Il semble que le fait d'avoir rompu un contrat renforce cette volonté de répéter le contrat à l'identique : 78,7% des entreprises ayant rompu un CQ et 87,5% des entreprises ayant rompu un CA souhaitent reprendre un jeune sous contrat en alternance pour la même formation. *De fait, le besoin de compétences reste entier à l'issue de la rupture, aussi les entreprises cherchent-elles à prendre un jeune dans le cadre de la même formation.*

C) Plus les entreprises recourent aux contrats en alternance... plus elles les utilisent

⇒ On observe que le fait d'utiliser déjà un type de contrat en particulier renforce son utilisation au sein de l'entreprise : ainsi, 37,1% des entreprises qui ont mené à terme un CQ ont, au moment de l'enquête d'autres jeunes en CQ, contre 24% des entreprises qui ont mené à terme un CA. À l'inverse, 26,5% des entreprises ayant mené à terme un CA ont, au moment de l'enquête, d'autres jeunes en CA, contre seulement 3,6% des employeurs de CQ.

	% d'entreprises ayant au moment de l'enquête un CQ en cours	% d'entreprises ayant au moment de l'enquête un CA en cours
Entreprises ayant mené à terme un CQ	37,1%	3,6%
Entreprises ayant mené à terme un CA	24%	26,5%

⇒ ¼ des entreprises n'ont aucun autre contrat, tandis que l'apprentissage remporte toujours la plus grande part des suffrages : 59% des employeurs de CQ menés à terme et 47,3% des employeurs de CA menés à terme ont, au moment de l'enquête, au moins un apprenti.

Ainsi, le fait d'avoir expérimenté un type de contrat facilite son usage, comme si le premier pas était, finalement, le plus difficile à franchir.

D) Les motivations qui prévalent à l'embauche sous contrat en alternance

⇒ Les principales motivations à former un jeune sous contrat en alternance sont identiques, que ce soit pour les entreprises ayant rompu un contrat ou non, qu'elle ait achevé un CA ou un CQ :

❶ Former du personnel qualifié pour l'établissement (75,1%) : on note ici une volonté affichée de maintenir le jeune dans l'entreprise à l'issue du contrat, ainsi qu'une stratégie de gestion des compétences à moyen terme, plutôt qu'à court terme.

❷ Prendre le temps de tester le jeune avant l'embauche (49,4%) et aider les jeunes (52,8%)

❸ Pour apporter de nouvelles compétences (39%) et les avantages financiers que le contrat procure (38,1%). Cette dernière motivation est citée dans le cas du contrat de qualification mais aussi pour le CA, alors que ce contrat ne bénéficie pas d'aide forfaitaire mais uniquement de la prise en charge d'heures de formation. À noter, la mise sous conditions de l'aide forfaitaire dans le cadre du CQ, à partir du 15 oct 1998 : seuls les contrats signés pour les moins diplômés pourront ouvrir droit à cette aide (cf page 2, l'actualité 1998 de l'alternance).

⇒ Comparativement à l'enquête de l'année antérieure, ces motivations sont semblables, même si le test avant l'embauche est un peu plus fréquemment cité aujourd'hui. *Est ce à dire que les entreprises, tout en restant prudentes, pensent recruter davantage, en lien*

avec la tendance générale de reprise économique, et que, par conséquent, le recours aux contrats en alternance sécurise l'embauche ?

⇒ Les entreprises s'engagent dans un contrat de qualification plutôt que dans un contrat d'apprentissage, pour deux raisons principales : il s'agit avant tout, pour elles, d'une proposition effectuée par un jeune, puis du choix d'une formation spécifique (type CQP, par exemple). A noter, le rôle plus actif des établissements de formation dans le cas des contrats de qualification par rapport aux contrats d'apprentissage, qui prospectent plus directement les entreprises.

Pour quelles raisons avez-vous choisi un **contrat de qualification** par rapport au contrat d'apprentissage?

	%
Un jeune vous l'a proposé	37,9%
La formation choisie ne pouvait se faire qu'avec ce type de contrat	32,6%
Plus avantageux financièrement	3,2%
Un établissement de formation vous l'a proposé	11%
Autre raison	7,8%
Pour faire suite à un contrat d'apprentissage	6,4%
La formation était d'une durée plus courte	1,1%
	100

Source : ANFA, enquête GRH 1998

⇒ Les entreprises qui ont choisi le contrat d'apprentissage plutôt que le CQ, expriment les mêmes motifs : c'est avant tout la démarche spontanée du jeune qui prévaut dans le choix du contrat par l'entreprise, puis la formation choisie. L'avantage financier pourtant indéniable ne différencie pas assez les deux types de contrats pour en devenir le premier critère de choix des entreprises.

Pour quelles raisons avez-vous choisi un **contrat d'apprentissage** par rapport au contrat de qualification ?

	%
Un jeune vous l'a proposé	50,6%
La formation choisie ne pouvait se faire qu'avec ce type de contrat	23,3%
Plus avantageux financièrement	8,5%
Un établissement de formation vous l'a proposé	6,5%
Autre raison	6,3%
Par habitude	3,9%
La formation était d'une durée plus courte	0,9%
	100

Source : ANFA, enquête GRH 1998

Ainsi, il convient de souligner la complémentarité entre contrat d'apprentissage et contrat de qualification quant à l'offre de formation.

E) Les opinions des employeurs sur les contrats en alternance

⇒ 2/3 des entreprises pensent que l'alternance consomme du temps, à l'entreprise et au personnel, du temps qu'il convient de même à organiser.

⇒ Le problème d'organisation interne généré par l'alternance est cité davantage par les entreprises ayant formé un CQ par rapport à celles qui ont formé un jeune sous CA.

⇒ Les contraintes administratives sont décriées par un peu moins d'1 entreprise sur 2, avec, cependant une opinion fort défavorable pour les entreprises qui ont rompu un CQ ou CA en 1998.

Les opinions des employeurs relativement à l'alternance, en général

	% tout à fait ou plutôt d'accord			
	CQ mené à terme	CQ rompu	CA mené à terme	CA rompu
les contraintes administratives sont difficiles à gérer	43,5	53	39,9	57,3
le niveau des stagiaires est trop bas	38,5	53,3	39,6	50,9
les relations avec le centre de formation sont insuffisantes	39,9	36,5	26,2	39,3
ce n'est pas rentable	36,2	44,1	20,3	21,7
cela pose des probl. d'organisation interne	43,8	45	34,2	27,4
cela prend du temps	70	76,3	69,4	61,5
les formations proposées ne correspondent pas à vos besoins	13,4	17,5	18,7	28,6

Source : ANFA, enquête, contrats terminés en 1998

⇒ En comparant les opinions des entreprises ayant mené à terme et ayant rompu le contrat, on peut inférer les possibles causes de la rupture :

- Pour les CQ, on constate que le trop faible niveau des stagiaires est cité davantage quand le contrat a été rompu, comme les contraintes administratives et la trop faible rentabilité de l'opération pour l'entreprise.
- Pour les CA, il est fait davantage état des problèmes administratifs quand le contrat est rompu, comme la faiblesse du niveau des stagiaires, l'inadéquation des formations avec les besoins des entreprises ainsi que l'insuffisance des relations avec le centre de formation.

⇒ Par rapport à l'année antérieure, les résultats se confirment dans la durée. Concernant les CQ rompus, on constate, cependant, un peu moins de prégnance des difficultés administratives mais une augmentation du poids de l'inadéquation des formations avec les besoins des entreprises et du faible niveau des stagiaires.

⇒ Une enquête récente réalisée par l'A.N.F.A. auprès d'un échantillon de 3 000 entreprises du commerce réparation automobile⁶ donnaient à voir les principaux freins au recours à l'alternance⁷.

Ainsi, ceux qui n'ont jamais conclu de **Points clés** alternance évoquent plusieurs facteurs :

⇒ En 1998, 54% des CQ et 40% des entreprises (47,3%) plus par des entreprises de commerce de vente et 28% des CQ et 39% des C.A., par des entreprises d'entretien-réparation des véhicules automobiles (34,2%)

✓ des problèmes d'organisation interne (31,9%)

⇒ 70,8% des entreprises des formations sur les tâches administratives (12,5%) de qualification employeur mais de moins salaires, voire même le format (10,6% / 10,9%) les entreprises tous secteurs confondus. 76,8% des entreprises de la Branche ayant conclu un CA ont moins de 10 salariés.

⇒ D'autres opinions, recueillies de façon plus spontanée auprès des entreprises ayant mené à terme 2 expériences / 1998, expérimentent pour la première fois le contrat de qualification et le contrat d'adaptation, qu'elles aient rompu ou non le contrat avant terme / 91,6% des principales motifs sont de nature financière. C'est en 1998 que les aspects appelés « service à la clientèle » du type de son travail et 78,7% des utilisations de CQ. Ainsi, l'expérience est suffisante dans une équipe pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise tout en permettant au jeune d'acquérir un diplôme (CQ), qui... permet de

⇒ La majorité des employeurs sous contrat ont utilisé la culture de l'entreprise formation : 70,5% pour les employeurs de CQ et 60,3% des employeurs de CA.

✓ Quant aux principaux aspects négatifs exprimés par les chefs d'entreprise, ils

⇒ Le fait est que le délai de adaptation des pratiques de formation n'est pas adapté aux besoins des entreprises, de l'entreprise, entreprises qui la durée de formation CQ centre de formation de l'entreprise est rapporté à CQ et de 24% des entreprises les aspects menés à terme un « CA ou A d'ailleurs » 65% des entreprises charges de l'hébergement CA de ont, le placement de l'équipe, prises en compte en CA, soit un seul sur 3,5% des entreprises de CQ « non » jeune.

⇒ Les trois premières motivations à former un jeune sous contrat en alternance sont identiques, que ce soit pour les entreprises ayant rompu un contrat ou non, qu'elle ait achevé un CA ou un CQ :

- ❶ Former du personnel qualifié pour l'établissement
- ❷ Prendre le temps de tester le jeune avant l'embauche et aider les jeunes
- ❸ Pour apporter de nouvelles compétences et pour les avantages financiers que le contrat procure

⇒ Les entreprises choisissent un CQ plutôt qu'un contrat d'apprentissage, pour deux raisons principales : il s'agit avant tout, pour elles, d'une proposition effectuée par un jeune, puis du choix d'une formation spécifique. Or, les entreprises qui ont choisi le contrat d'apprentissage plutôt que le CQ, expriment les mêmes motifs : l'avantage financier pourtant indéniable ne différencie pas assez les deux types de contrats pour en devenir le premier critère de choix des entreprises.

⁷ Ici, comprendre « alternance » au sens large, c'est-à-dire, contrat d'apprentissage et mesures d'insertion

⁸ sur 7 non ouverte en fin de questionnaire

⇒ 25 des entreprises s'entendent pour dire que l'alternance consomme du temps, à l'entreprise et au personnel, du temps qu'il convient de même à organiser. C'est là le principal motif de mécontentement.

3- Le devenir des jeunes à l'issue du contrat

A) Le maintien dans l'entreprise à l'issue du contrat

⇒ On constate que le nombre de jeunes maintenus dans l'entreprise à l'issue de leur contrat⁹, augmente entre 1997 et 1998 : elle s'améliore de 4 points entre les deux années, et ce pour les deux types de contrat. *Rappelons que le maintien dans l'entreprise n'est pas forcément synonyme d'emploi, il peut s'agir, par exemple d'un autre contrat en alternance.*

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil du contrat, à la date de l'enquête, soit un mois environ après la fin du contrat

	Contrat de qualification mené à terme	Contrat d'adaptation mené à terme
1997	51,1%	77,8%
1998	54,3%	81%

Source : A.N.F.A. Contrats menés à terme en 1998 et 1997

⇒ Comparativement aux pratiques de l'ensemble des secteurs, la Branche obtient un meilleur taux de maintien pour les CQ mais inférieur pour les CA : une enquête qualitative menée par l'AGEFAL montre que 51,3% des CQ restent dans l'entreprise, contre 81,8% pour les contrats d'adaptation¹⁰.

Différents facteurs influencent le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil et notamment, la formation préparée (son niveau, sa spécialité), les caractéristiques de l'entreprise (taille, lieu géographique et activité principale), ainsi que le niveau initial du jeune.

● **Niveau de la formation préparée**

On peut noter, par exemple, un maintien dans l'entreprise d'accueil plus important pour les jeunes (CQ) ayant préparé une formation de niveau IV et des difficultés plus affirmées pour les jeunes se formant au niveau III¹¹ : ainsi, 57,9% des niveau IV sont restés dans l'entreprise, contre 49,8% des niveau V et 49,5 des niveaux III.

⁹ Champ : contrats de qualification et d'adaptation menés à terme

¹⁰ Source : « Les contrats en alternance 1997 », supplément à la lettre de l'AGEFAL n° 2 avril 1999

¹¹ Absence de données fiables sur les formations de niveau I et II (22 répondants)

● Spécialité de formation

La spécialité de la formation préparée constitue un facteur déterminant, quelque soit le type de contrat.

Contrairement à ce qui est souvent énoncé, les formations tertiaires (regroupant le commerce, comptabilité, gestion, secrétariat, BEPCASER...) ont un taux de maintien plus important que les formations carrosserie-peinture (C-P) et que les autres formations techniques (hors C-P).

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat, par spécialité

	CQ mené à terme	CA mené à terme
formations techniques (hors C-P)	51,1%	80,9%
formations tertiaires	57,7%	84%
carrosserie-peinture	51%	71,4%
magasinage	53,3%	70,7%
divers	55,7%	94,2%
moyenne	54,3%	81%

Source : A.N.F.A. contrats menés à terme en 1998

● Taille de l'entreprise

La taille d'entreprise influence moins le maintien dans l'entreprise des jeunes issus de CA que celui des jeunes issus de CQ : ainsi, 80,2% des CA sont maintenus dans les entreprises employant moins de 10 salariés contre 82% dans les plus de 10 ; et 50,6% des CQ des moins de 10 sont maintenus contre 57,9% des CQ préparés dans le cadre des entreprises de 10 et plus.

● Activité principale de l'entreprise

Selon l'activité de l'entreprise, les pratiques de maintien du jeune à l'issue du contrat sont plus ou moins systématiques :

Ainsi, parmi les entreprises qui ont achevé un CQ au cours de l'année 1998, celles du secteur cycles motocycles, comme celles de la location de véhicules et du contrôle technique ont gardé davantage les jeunes à l'issue de leur contrat. A contrario, celles qui effectuent de l'entretien-réparation de véhicules automobile se situent sous la moyenne.

Relativement au maintien des jeunes issus de CA, le secteur cycles motocycles est sous la moyenne, tandis que le commerce de détail d'équipements automobiles est nettement au dessus de la moyenne.

Taux de maintien au sein de l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat, selon l'activité principale de l'entreprise et le type de contrat

NAF de l'entreprise ¹²	CQ mené terme	CA mené à terme
34 2A	ns	ns
37 1Z	ns	ns
50 1Z	54,4%	79,2%
50 2Z	50,5%	81,2%
50 3B	57,9%	86,4%
50 4Z	61,9%	78,4%
50 5Z	54,3%	84,4%
52 4W	ns	ns
52 7H	ns	-
63 2A	-	ns
71 1Z	59,1%	ns
71 2A	ns	ns
74 3A	70,2%	ns
74 7Z	-	-
80 4A	54,5%	90,0%
80 4C	ns	-
Moyenne	54,3%	81%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

● Région de l'entreprise accueil

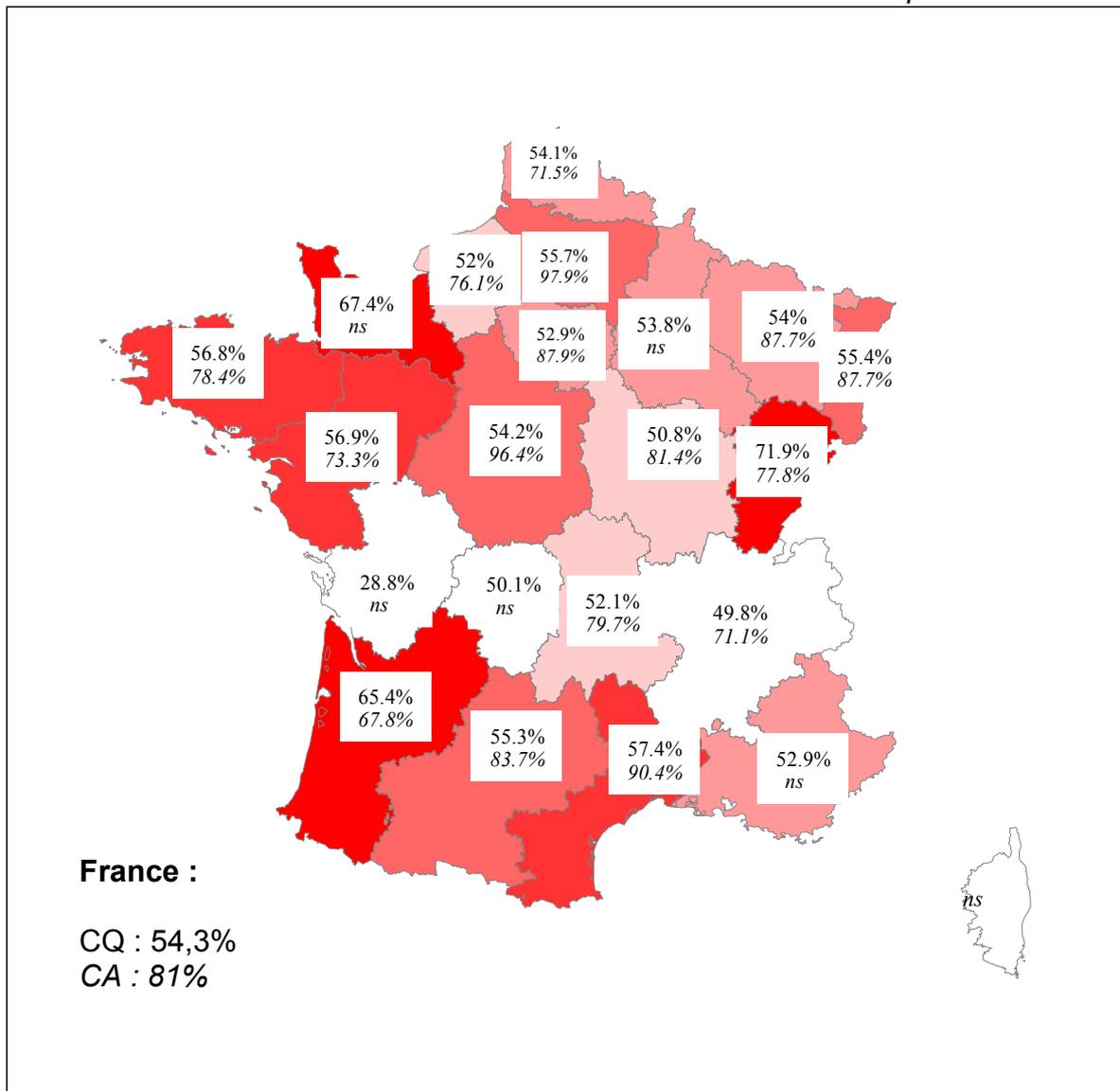
L'analyse régionale du maintien des jeunes au sein des entreprises d'accueil donne à voir de plus grandes disparités encore :

En matière de CQ, les régions qui maintiennent les jeunes plus que la moyenne sont les suivantes : Aquitaine, Basse Normandie, Bretagne, Pays de la Loire, Franche Comté et Languedoc Roussillon.

En matière de CA, ce sont plutôt les régions de l'IDF, Centre, Picardie, Alsace et Lorraine.

¹² Liste des Naf et activités en annexe

Taux de maintien des CQ à l'issue du contrat au sein de l'entreprise d'accueil
et Taux de maintien des CA à l'issue du contrat au sein de l'entreprise d'accueil



Source : A.N.F.A. CA et CQ menés à terme en 1998

● **Diplôme initial du jeune**

Le niveau de diplôme initial du jeune (CQ) influence, de même, grandement le maintien dans l'entreprise : plus le niveau initial est élevé, plus le maintien dans l'entreprise est important. Ainsi, 42,1% des jeunes issus de fin de scolarité sont restés au sein de l'entreprise, contre 64,1% des jeunes de niveaux III. Le facteur « diplôme initial » n'est pas seul en jeu, mais intervient conjointement au facteur d'« âge » qui implique une crédibilité plus ou moins grande de la candidature du jeune auprès de l'employeur et des obligations de service militaire qui, bien souvent, diffèrent l'embauche.

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil du contrat, selon le niveau initial du jeune

	CQ mené à terme	CA mené à terme
Niveau III	64,1%	86%
Niveau IV	55,3%	77,1%
Niveau V	54%	81,6%
Niveau V bis	45,3%	ns
Fin de scolarité	42,1%	ns
Moyenne	54,3%	81%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

B) Le contrat de travail dont disposent les jeunes maintenus au sein des entreprises

● Une insertion de plus en plus durable

⇒ Entre 1997 et 1998, la part des jeunes disposant d'un contrat à durée indéterminée (CDI) augmente dans le cas des contrats de qualification (+7 points) mais diminue légèrement dans le cas des contrats d'adaptation (-2 points).

⇒ Néanmoins, le contrat d'adaptation insère les jeunes toujours plus durablement comparativement au contrat de qualification, son objectif de départ expliquant pour une part ce phénomène : rappelons que 52,2% des contrats d'adaptation engagés en 1998 étaient des CDI dès la signature.

Taux de CDI par type de contrat en alternance

	Contrat de qualification mené à terme	Contrat d'adaptation mené à terme
CDI 1997	60,6%	84,3%
CDI 1998	67,9%	82,4%

Source : A.N.F.A. Contrats menés à terme en 1998 et 1997

⇒ La Branche des services de l'automobile insère, aujourd'hui, plus « durablement » que les entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité : 63,2% des CQ tous secteurs confondus, maintenus dans l'entreprise d'accueil, ont obtenu un CDI. Ce ratio est confirmé par l'étude AGEFAL pour les contrats en alternance 1997 : 62,3% des CQ ont obtenu un CDI, contre 82% pour les CA.

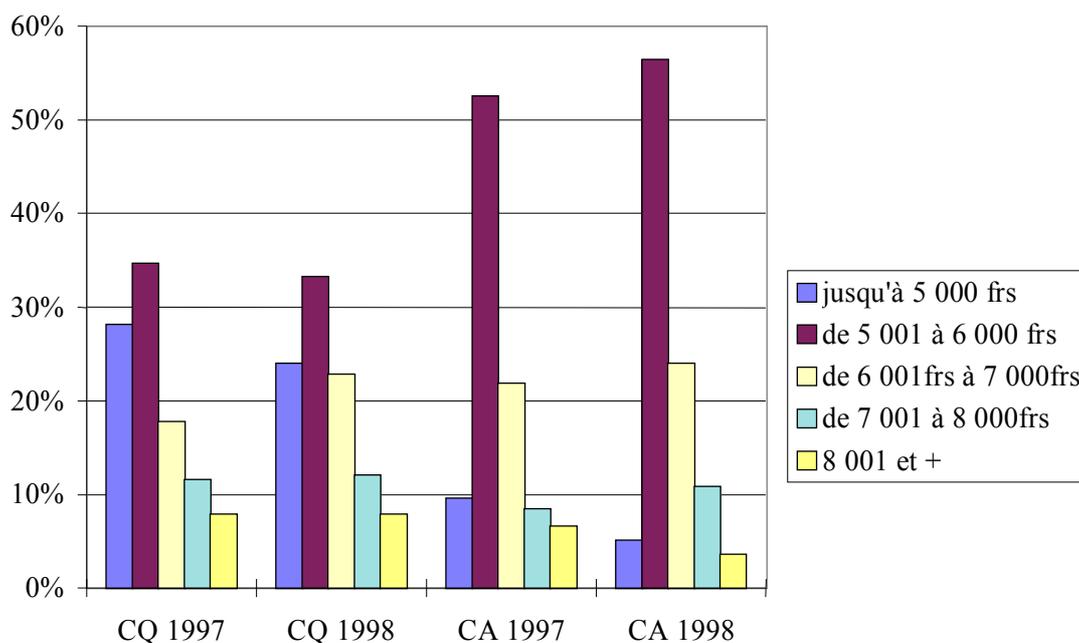
● Rémunération

⇒ 42,8% des jeunes issus de CQ et 38,5% des jeunes issus de CA, menés à terme en 1998, ont une rémunération d'au moins 6 001frs nets mensuels (primes comprises).

⇒ Les salaires sont d'une structure un peu différente selon le type de contrat : la répartition des salaires est plus dispersée dans le cas du CQ (il existe beaucoup de bas et de hauts salaires), par rapport aux jeunes issus de CA, la fourchette de salaire étant moins étendue (peu de bas et hauts salaires).

⇒ Comparativement à l'année antérieure, la structure des salaires a fortement évolué : dans le cas des CQ, les bas salaires ont diminué, au profit des salaires de 6 001frs à 7 000frs, tandis que pour les CA, si les bas salaires ont diminué, il en est de même des salaires les plus élevés.

Répartition des rémunérations des jeunes maintenus dans l'entreprise à l'issue du contrat, par type de contrat et année



Source : A.N.F.A. contrats menés à terme en 1997 et 1998

C) Les motifs de départ du jeune de l'entreprise

⇒ Le départ de l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat est motivé essentiellement par une « volonté », de la part de l'entreprise, d'abord, et de celle du jeune, ensuite. Le motif économique n'intervient que très peu, comme le fait, pour le jeune, de devoir partir au service national.

Parmi les « autres motifs », la « fin de contrat » occupe la première place (CQ uniquement), et révèle ainsi une certaine banalisation du contrat en alternance, déjà appréhendée au cours de l'enquête 1997.

Les motifs du départ du jeune de l'entreprise à l'issue du contrat

	CQ 1998	CA 1998
Motif économique	12,5%	3,2%
Service national	10%	7,6%
Le chef d'entreprise ne souhaitait pas le garder	33,4%	38,1%
Le jeune ne souhaitait pas rester	25,8%	34,1%
Autres motifs	19,2%	17,1%
Total	100	100

Source : A.N.F.A., contrats menés à terme en 1998

⇒ Une étude réalisée par l'A.N.F.A. auprès de 3 000 entreprises¹³ montre néanmoins l'obstacle que constitue le niveau de salaire à octroyer au jeune à l'issue du contrat en cas d'embauche, et ce, quel que soit le niveau de la formation préparée. Cependant, plus le niveau de la formation préparée est élevé, plus l'opinion est défavorable. Les petites entreprises sont plus sensibles à cet obstacle que les entreprises de 10 salariés et +.

« Le niveau de salaire constitue-t-il pour l'entreprise un obstacle à l'embauche définitive d'un jeune après son contrat en alternance ? » % de OUI

	moins de 10 salariés	10 salariés et plus	Moyenne
Pour l'embauche de jeunes de niveau BTS	53,3%	31,9%	50%
Pour l'embauche des jeunes de niveau BP-BAC PRO	49,8%	29%	46,6%
Pour l'embauche des jeunes de niveau CAP-BEP	44,5%	25,1%	41,5%
En général, quel que soit le niveau	51,5%	32,9%	48,7%

Source : ANFA, enquête GRH 1998

¹³ champ : 50 1z et 50 2z

Même si la moitié des jeunes partent de l'entreprise d'accueil, ils ne sont pas tous, pour autant, au chômage : ils sont en emploi dans d'autres entreprises de la Branche et hors de la Branche, ils continuent leur parcours de formation,...etc...

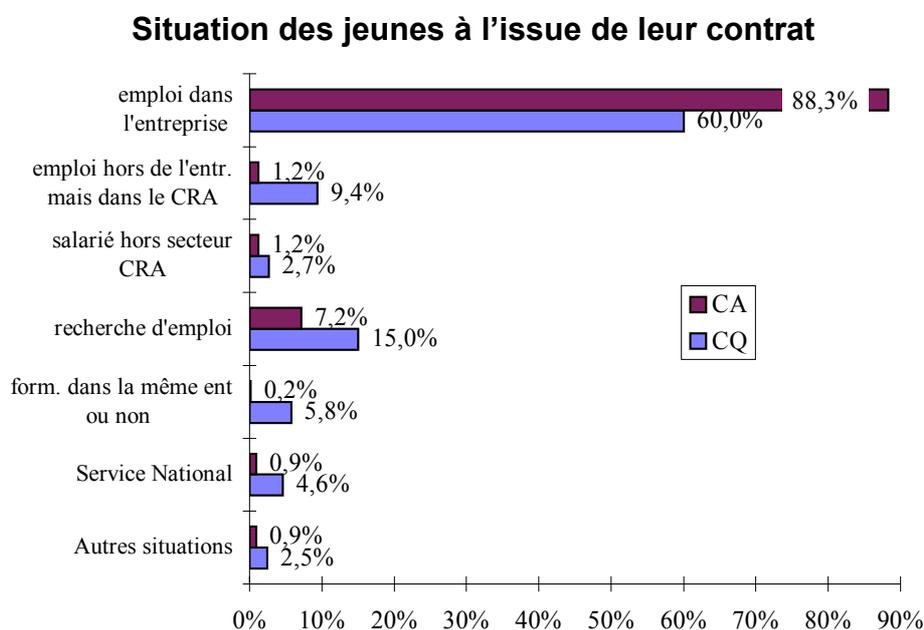
D) La situation des jeunes à l'issue du contrat

⇒ On peut estimer à **90,7%** le taux d'emploi¹⁴ des jeunes issus de contrat d'adaptation mené à terme en 1998 et à **72,1%** pour les jeunes issus de contrat de qualification. La recherche d'emploi, ne concerne que, respectivement 7,2% (CA) et 15% des jeunes (CQ).

⇒ A titre de comparaison, tous secteurs confondus, 66,2% des jeunes issus de CQ sont en emploi, 27 mois après leur entrée en formation et 21% sont au chômage¹⁵.

⇒ Les jeunes sont employés majoritairement par des entreprises de commerce réparation automobile (C.R.A.) (dans l'entreprise d'accueil ou non), mais de façon moindre dans le cas du contrat de qualification par rapport au contrat d'adaptation.

⇒ Comparativement à l'année antérieure, les taux d'emploi ont légèrement évolué, et ce, différemment selon le type de contrat : ainsi, le taux d'emploi des jeunes issus de CA est stable (-0,4points), tandis que celui des jeunes issus de CQ a augmenté de +2,2points.



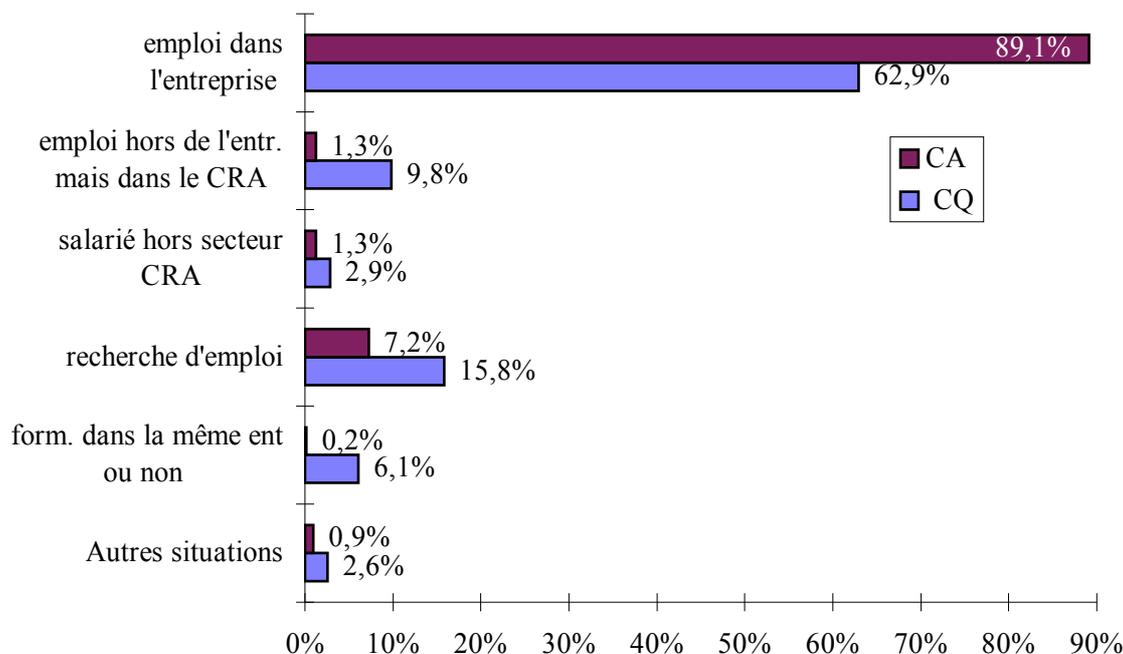
Source : A.N.F.A., contrats menés à terme en 1998

¹⁴ Calcul hors non réponses afin de pouvoir comparer, informations recueillies auprès des entreprises.

¹⁵ Source : MES DARES, Premières synthèses 98-09 n°39-3

⇒ En neutralisant l'effet du service national, lié à l'âge des jeunes (les jeunes entrant en contrat de qualification sont en moyenne, plus jeunes que ceux qui signent un contrat d'adaptation), on constate que 91,7% des CA sont en emploi contre 75,6% des CQ. *Il demeure donc un écart important, expliqué, notamment par les objectifs initiaux des contrats.*

Situation des jeunes à l'issue du contrat, hors « effet service national »

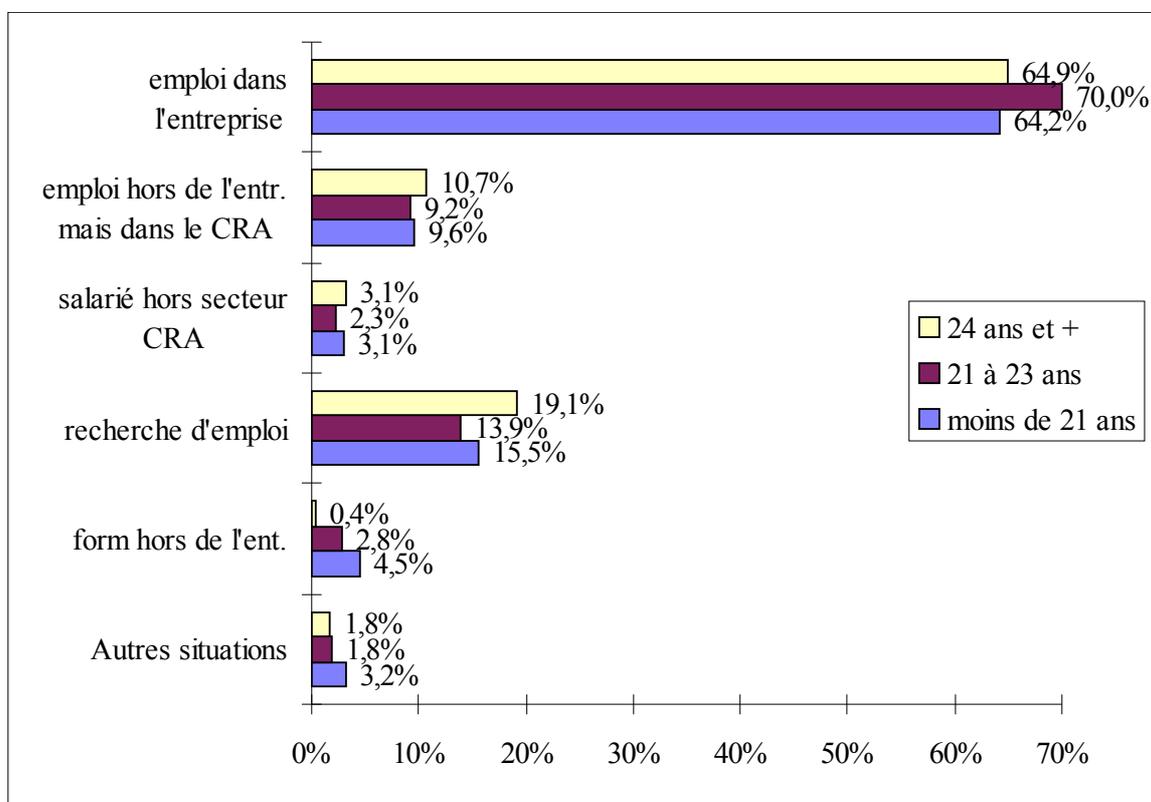


Source : A.N.F.A., contrats menés à terme en 1998

⇒ Toujours, en évacuant le biais méthodologique du service national, on observe des situations assez différentes les unes des autres, selon la tranche d'âge des jeunes : ceux qui tirent le mieux leur épingle du jeu sont les 21 à 24 ans qui connaissent davantage de situations d'emploi et moins le chômage, alors que les 24 ans et plus connaissent davantage la recherche d'emploi. Quant à la tranche des moins de 21 ans, ils sont un peu plus nombreux en formation tout en ayant un taux d'emploi proche de celui des 24 ans et +.

Si le fait de devoir partir au service national diffère l'insertion professionnelle des jeunes, l'âge du demandeur d'emploi rend, de plus, une candidature plus ou moins crédible auprès des entreprises.

Situation des jeunes à l'issue de leur contrat de qualification mené à terme, hors service national, par tranche d'âge



Source : A.N.F.A., contrats menés à terme en 1998

Calcul : % rapporté au nombre total de répondants / Attention : il n'a pas été possible d'isoler les jeunes poursuivant une formation au sein de la même entreprise de ceux qui y ont obtenu un emploi (donc calcul différent des grahs précédents)

NE TENIR COMPTE QUE DES TENDANCES

⇒ En résumé, mieux vaut préparer une formation de niveau IV (75,1%), de spécialité tertiaire (75%), dans une grande entreprise (74,5%), en Aquitaine (80,8%), c'est ainsi multiplier ses chances d'insertion !!!

Tableaux récapitulatifs du devenir des jeunes selon différentes catégorisations

(taux d'emploi CQ : calcul sans exclure le service national)

1° Par niveau du diplôme préparé (CQ)

	Taux de maintien		Taux de CDI		Taux salaires de 6 001frs et +		Taux d'emploi
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
Niveau I et II	ns	/	ns	/	ns	/	ns
Niveau III	49,5%	/	69%	/	40%	/	59,9%
Niveau IV	57,9%	/	71%	/	52%	/	75,1%
Niveau V	49,8%	/	56,1%	/	19,8%	/	67,6%
Moyenne	54,3%		67,9%		42,8%		71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

2° Par spécialité de la formation préparée

	Taux de maintien		Taux de CDI		Taux salaires de 6 001frs et +		Taux d'emploi
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
form techniques (hors Carros-Peinture)	51,1%	80,9%	64,1%	82,1%	39,1%	33,5%	67,2%
form tertiaires	57,7%	84%	72,8%	82,9%	47,8%	44,9%	75%
carros-peinture	51%	71,4%	61,7%	70,9%	35,6%	ns	70,5%
magasinage	53,3%	70,7%	57,9%	87,6%	36,6%	ns	70,8%
Autres	55,7%	94,2%	67,2%	92%	ns	ns	65,1%
moyenne	54,3%	81%	67,9%	82,4%	42,8%	40,1%	71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

3° Par taille de l'entreprise

	Taux de maintien		Taux de CDI		Taux salaires 6 001frs et +		Taux d'emploi
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
moins de 10 salariés	50,6%	80,2%	62,3%	83,6%	25%	34%	68,1%
10 salariés et +	57,9%	82%	72,5%	80,9%	57,8%	43,4%	74,5%
Moyenne	54,3%	81%	67,9%	82,4%	42,8%	40,1%	71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

4° Par NAF de l'entreprise d'accueil du contrat

NAF	taux de maintien dans l'ent		taux de CDI		taux salaires égaux ou > à 6 001frs		taux d'emploi CQ
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
34 2A	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
37 1Z	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
50 1Z	54,4%	79,2%	70,3%	80,2%	55,1%	39,4%	72,7%
50 2Z	50,5%	81,2%	65,2%	89,2%	28,7%	35,8%	64,9%
50 3B	57,9%	86,4%	ns	82,8%	ns	46,5%	69,3%
50 4Z	61,9%	78,4%	52,1%	ns	20,5%	ns	72,9%
50 5Z	54,3%	84,4%	ns	ns	ns	ns	ns
52 4W	ns	ns	-	ns	ns	ns	ns
52 7H	ns	-	ns	ns	ns	ns	ns
63 2A	-	ns	-	ns	-	-	-
71 1Z	59,1%	ns	ns	ns	ns	ns	81,8%
71 2A	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
74 3A	70,2%	ns	-	ns	ns	ns	89,7%
74 7Z	-	-	-	ns	-	-	-
80 4A	54,5%	90,0%	59,5%	ns	16,3%	ns	73,3%
80 4C	ns	-	-	ns	ns	ns	ns
Moy	54,3%	81%	67,9%	82,4%	42,8%	38,5%	71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

5° Par région administrative de l'entreprise d'accueil du contrat

Région	taux de maintien dans l'ent		taux de CDI		taux salaires égaux ou > à 6 001frs		taux d'emploi CQ
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
Alsace	55,4%	87,7%	54,9%	ns	34,3%	ns	76%
Aquitaine	65,4%	67,8%	71,4%	ns	61,2%	ns	80,8%
Auvergne	52,1%	79,7%	ns	ns	ns	ns	ns
B.Normandie	67,4%	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Bourgogne	50,8%	81,4%	ns	ns	ns	ns	ns
Bretagne	56,8%	78,4%	65,3%	71,4%	30,2%	33,3%	72%
Centre	54,2%	96,4%	ns	ns	ns	ns	71,6%
Champ Ardenne	53,8%	ns	ns	ns	ns	ns	71,8%
Corse	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-
Franche Comté	71,9%	77,8%	ns	ns	ns	ns	ns
H.Normandie	52%	76,1%	ns	ns	ns	ns	ns
Ile de France	52,9%	87,9%	69%	91,1%	56,3%	50,2%	71,4%
Lang.Roussillon	57,4%	90,4%	63,1%	ns	23%	ns	67,6%
Limousin	50,1%	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Lorraine	54%	87,7%	58,3%	89,9%	34,3%	36,7%	71,3%
Midi-Pyrénées	55,3%	83,7%	78,9%	ns	21,6%	ns	69,4%
Nord Pas de Calais	54,1%	71,5%	78,4%	ns	44,8%	46%	70,6%
PACA	52,9%	ns	72,2%	ns	44,3%	ns	72,1%
Pays de La Loire	56,9%	73,3%	62,1%	ns	39,3%	ns	70,3%
Picardie	55,7%	97,9%	61,3%	ns	43,2%	ns	76,1%
Poitou-Charentes	28,8%	ns	ns	ns	ns	ns	52,1%
Rhône Alpes	49,8%	71,1%	57,7%	72,2%	38%	43,6%	67,4%
Moyenne	54,3%	81%	67,9%	82,4%	42,8%	40,1%	71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

6° Selon le niveau initial du jeune

	Taux de maintien		Taux de CDI		Taux salaires 6 001frs et +		Taux d'emploi
	CQ	CA	CQ	CA	CQ	CA	CQ
Niveau I et II	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Niveau III	64,1%	86%	85,2%	87,8%	58,4%	47,4%	84,8%
Niveau IV	55,3%	77,1%	72,1%	81,1%	50,7%	43,8%	72,5%
Niveau V	54%	81,6%	61,7%	81%	36,1%	33%	69,9%
Niveau V bis	45,3%	ns	ns	ns	ns	ns	64,3%
Fin de scolarité	42,1%	ns	65,6%	ns	28,3%	ns	61,4%
Moyenne	54,3%	81%	67,9%	82,4%	42,8%	38,5%	71,2%

Source : A.N.F.A., contrats 1998

Points-clés

⇒ ⇒ On constate que le nombre de jeunes maintenus dans l'entreprise à l'issue de leur contrat augmente entre 1997 et 1998 : elle s'améliore de 4 points entre les deux années, et ce pour les deux types de contrat.

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil du contrat, à la date de l'enquête, soit un mois environ après la fin du contrat

	Contrat de qualification mené à terme	Contrat d'adaptation mené à terme
1997	51,1%	77,8%
1998	54,3%	81%

Source : A.N.F.A. Contrats menés à terme en 1998 et 1997

⇒ Comparativement aux pratiques de l'ensemble des secteurs, la Branche obtient un meilleur taux de maintien pour les CQ mais un taux inférieur pour les CA : une enquête qualitative menée par l'AGEFAL sur les contrats « tous secteurs confondus », montre que 51,3% des CQ restent dans l'entreprise, contre 81,8% pour les contrats d'adaptation.

⇒ Différents facteurs influencent le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil et notamment, la formation préparée (son niveau, sa spécialité), les caractéristiques de l'entreprise (taille, lieu géographique et activité principale), ainsi que le niveau initial du jeune. *En résumé, mieux vaut préparer une formation de niveau IV (75,1%), de spécialité tertiaire (75%), dans une grande entreprise (74,5%), en Aquitaine (80,8%), c'est ainsi multiplier ses chances d'insertion !!!*

4- Les ruptures de contrat

A) Des taux de rupture de contrats, stabilisés

⇒ Le taux de rupture¹⁷ des contrats de qualification commencés en 1996 s'élève à 22,2%, contre 16,1% pour les contrats d'adaptation. Ces taux apparaissent stables sur la durée, puisque la cohorte précédente avait enregistré un taux de rupture de 22,6% pour les CQ commencés en 1995 et 16,1% pour les CA.

⇒ Ces taux ne peuvent malheureusement être comparés à ceux des contrats tous secteurs confondus, nous ne disposons pas actuellement de données homogènes. Toutefois, en s'appuyant sur le mode de calcul de l'AGEFAL¹⁸, nous constatons que les ruptures sont plus importantes dans les entreprises de la Branche : le taux de rupture global est de 15,8% pour les CQ des services de l'automobile, contre 8,7% pour l'ensemble des secteurs¹⁹.

⇒ Une autre source²⁰ d'information permet d'évaluer les performances de grands groupes sectoriels : tous secteurs confondus, 14 mois après leur embauche en contrat de qualification d'une durée initiale prévue de 12 mois et +, 15% ont quitté l'entreprise de manière anticipée, contre 20% dans le cas de l'apprentissage.

De fait, le risque de rupture est plus élevé dans les petits établissements ou dans les établissements ayant connu une baisse de leurs effectifs ces dernières années, mais il dépend aussi fortement du secteur d'activité. Ainsi, quelque soit le dispositif, c'est dans l'hôtellerie restauration que le risque est le plus élevé : 33% des CQ sont rompus 14 mois après le début du contrat, contre 11% pour l'Industrie et 10% pour les services aux entreprises.

¹⁷ Calcul : nb de contrats commencés en 1996 et rompus (quelque soit l'année de rupture)/ nb de contrat commencés en 1996

¹⁸ Calcul taux de rupture global : nb de contrats rompus en 98/nb de contrats engagés en 1998

¹⁹ Enquête AGEFAL, contrats 1997, réalisée sur 57 OPCA

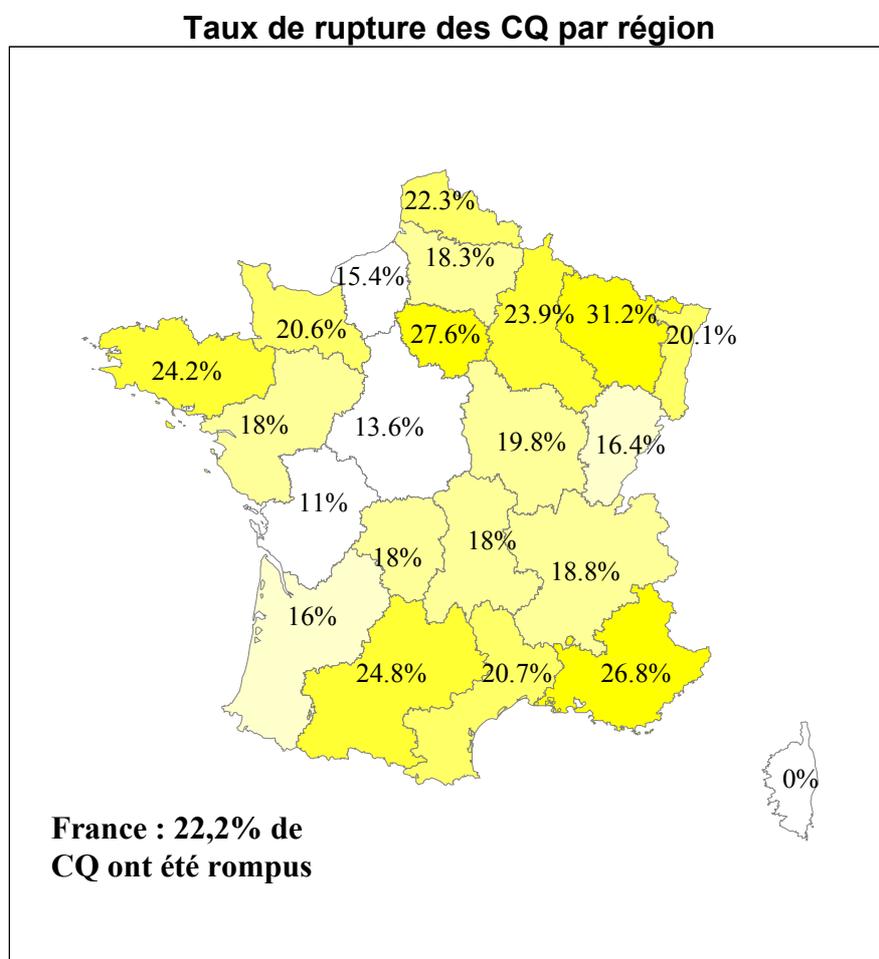
²⁰ MES-DARES : premières infos n°98-11 n°46.1

B) Des ruptures de contrats de qualification²¹ liées à de multiples facteurs : implantation géographique des entreprises signataires, secteur d'activité, durée prévue des contrats, niveau de la formation préparée, mais aussi selon le niveau initial et l'âge du jeune

● *Implantation géographique*

⇒ Pour une moyenne nationale de 22,2%, les taux de rupture varient nettement d'une région à l'autre : ainsi, les taux de rupture les plus forts concernent la Lorraine, l'Île de France et la région PACA et les plus faibles se situent en Poitou Charentes, Centre et Haute Normandie.

⇒ A noter : ce n'est pas l'importance du flux de contrats engagés dans une région qui induirait systématiquement de plus grands risques de rupture, puisque Rhône Alpes ou le Nord Pas de Calais, pour ne citer que ces deux régions, ont un flux important de contrat sans pour autant enregistrer un fort taux de rupture.



Source : ANFA, Contrats commencés en 1996

²¹ Les données concernant les ruptures de CA ne peuvent être exploitées du fait du nombre restreint des CA rompus répartis selon différentes catégorisations

● Secteur d'activité

⇒ Le secteur d'activité de l'entreprise signataire est, lui-aussi, un facteur déterminant.

⇒ Ainsi, les taux de rupture sont supérieurs à la moyenne des services de l'automobile pour les secteurs...

- ...de la location de véhicules automobiles,
- du commerce d'équipements automobiles,
- du commerce réparation de motocycles et
- de l'entretien réparation.

⇒ Inversement, ils sont inférieurs à la moyenne, pour d'autres, tels les stations service, les écoles de conduite et le commerce de véhicules automobiles.

	taux de rupture CQ
34 2A	ns
37 1Z	ns
50 1Z	21,6%
50 2Z	23,3%
50 3B	27,2%
50 4Z	25,7%
50 5Z	16,5%
52 4W	ns
52 7H	ns
63 2A	-
71 1Z	28,8%
71 2A	ns
74 3A	ns
74 7Z	-
80 4A	19,4%
Moy	22,2%

Mode de calcul : contrats de qualification commencés en 1996, rompus/abandonnés de CQ engagés en 1996

Source : A.N.F.A.

● Durée prévue du contrat

⇒ Les contrats de qualification d'une durée initiale inférieure à un an sont moins fréquemment rompus que les contrats d'une durée supérieure : le taux de rupture des CQ de 12 mois ou moins s'élève à 14,5% contre 25% pour les CQ de 13 à 24 mois. Il convient de rappeler que la Branche engage des CQ d'une durée supérieure à la moyenne tous secteurs, expliquant ainsi, pour une part, un nombre de rupture plus important pour la Branche.

● Niveau de la formation préparée

⇒ Les contrats de niveau III sont particulièrement exposés au risque de rupture : 26,8% d'entre-eux ont été rompus, alors que les niveaux V résistent particulièrement bien (19,3% ont été rompus).

	taux de rupture CQ
Niveau I et II	ns
Niveau III	26,8%
Niveau IV	21,9%
Niveau V	19,3%
Moyenne	22,2%

Source : ANFA

● Niveau initial du jeune

⇒ En règle générale, plus le niveau initial du jeune est élevé, plus celui-ci est préservé du risque de rupture, exception faite des jeunes de niveau V, qui présentent un taux de rupture nettement inférieur aux autres, et aux niveaux IV qui se situent légèrement au-dessus de la moyenne.

	taux de rupture CQ
Niveau I et II	ns
Niveau III	18,5%
Niveau IV	23,4%
Niveau V	19,9%
Niveau V bis	27,3%
Fin de scolarité, indéterminé	32,1%
Moyenne	22,2%

Source : ANFA

● Age du jeune à l'entrée

⇒ L'âge ne paraît pas être un critère favorisant de façon linéaire ou régulière, les ruptures : le taux est fort pour les jeunes de 16 ans, 19 ans et 23 ans, et particulièrement faible pour les 17-18 ans et 20 ans.

	taux de rupture CQ
16 ans	28,4%
17 ans	15,3%
18 ans	17,3%
19 ans	25%
20 ans	20,4%
21 ans	23,4%
22 ans	23,3%
23 ans	26,7%
24 ans	21%
25 ans et +	22,1%
Moyenne	22,2%

Source : ANFA

➤ En moyenne, **plus l'âge d'entrée est élevé, plus le taux de rupture est élevé** : ainsi, les moins de 19 ans enregistrent un taux de rupture de 18,1% contre 22,8% pour les 19-21 ans et 23,6% pour les 22 ans et plus.

C) Le jeune, majoritairement à l'initiative de la rupture du CQ

⇒ Qu'il s'agisse de l'opinion des employeurs (65,7%) ou des jeunes eux-mêmes (56,7%), la décision de rompre le CQ est issue majoritairement du jeune lui-même.

⇒ D'autres se prononcent pour une décision partagée : 19,4% des employeurs et 25,1% des jeunes estiment que la décision a été prise conjointement.

⇒ Le chef d'entreprise n'est à l'initiative de la rupture que dans 15% des cas, de l'avis des employeurs et, dans 18,2% de l'avis des jeunes.

⇒ Comparativement à l'enquête précédente, on observe un certain déplacement : le jeune est de plus en plus à l'initiative de la rupture (rappel : 54% des jeunes et 61,8% des employeurs des CQ rompus en 1997 attribuait l'initiative de la rupture au jeune).

⇒ Pour 80% des entreprises, le chef d'entreprise résilie un CQ pour la première fois, contre 99% pour les contrats rompus en 1997.

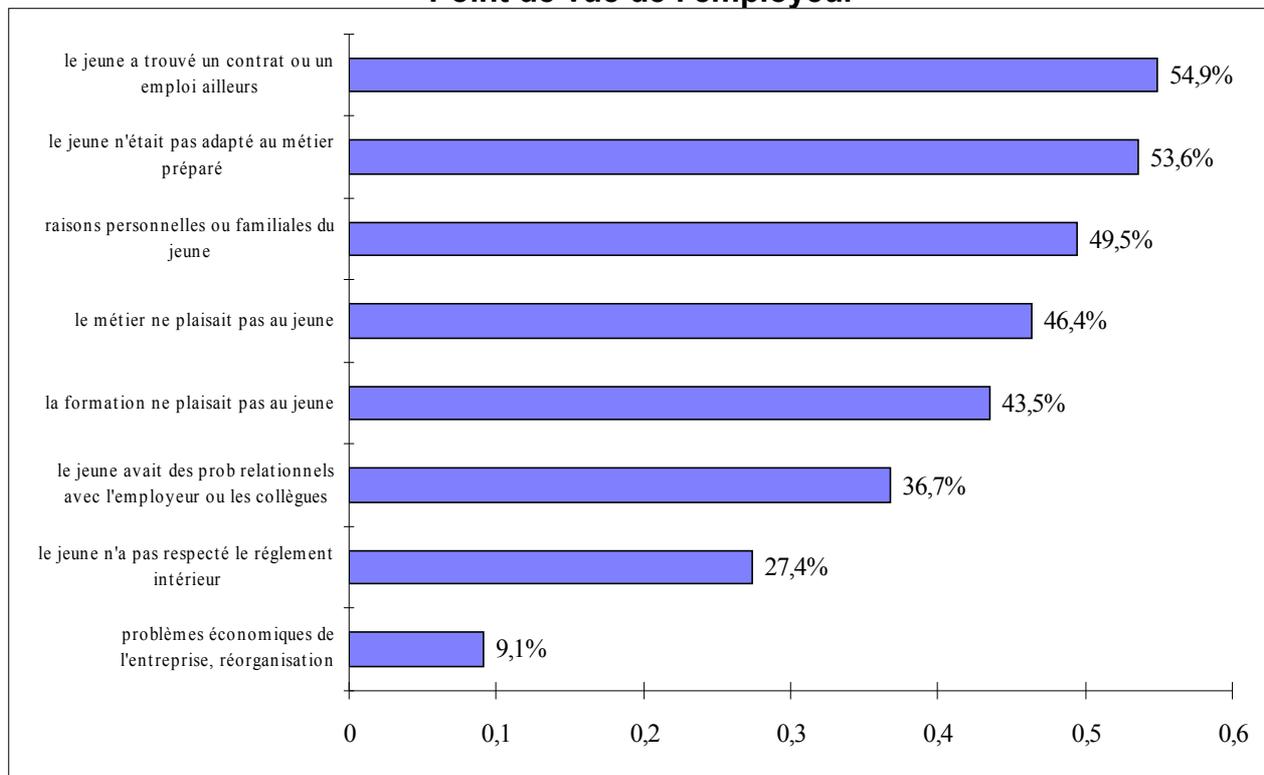
⇒ 33% des entreprises qui ont rompu un CQ en 1998 et qui avaient déjà conclu des contrats d'apprentissage, avaient déjà eu l'expérience d'une rupture de contrat d'apprentissage.

D) Les motifs de rupture

⇒ Si l'initiative de la rupture est attribuée, tant par le jeune que par le chef d'entreprise, au jeune lui-même, les deux parties se renvoient dos-à-dos la responsabilité de la rupture : ainsi, pour l'employeur, c'est la responsabilité du jeune, qui a trouvé un contrat ailleurs, qui n'était pas adapté au métier, ou pour raisons personnelles ou familiales, le métier ne plaisait pas au jeune ou encore la formation ne plaisait pas au jeune.....

Ces éléments renvoient avant tout à des problèmes d'orientation, à la capacité des entreprises et des centres de formation à évaluer les motivations des jeunes et appellent à la nécessaire correction des représentations sociales quant aux métiers des services de l'automobile.

Les principales causes de rupture, ayant joué un rôle important, très important ou décisif Point de vue de l'employeur

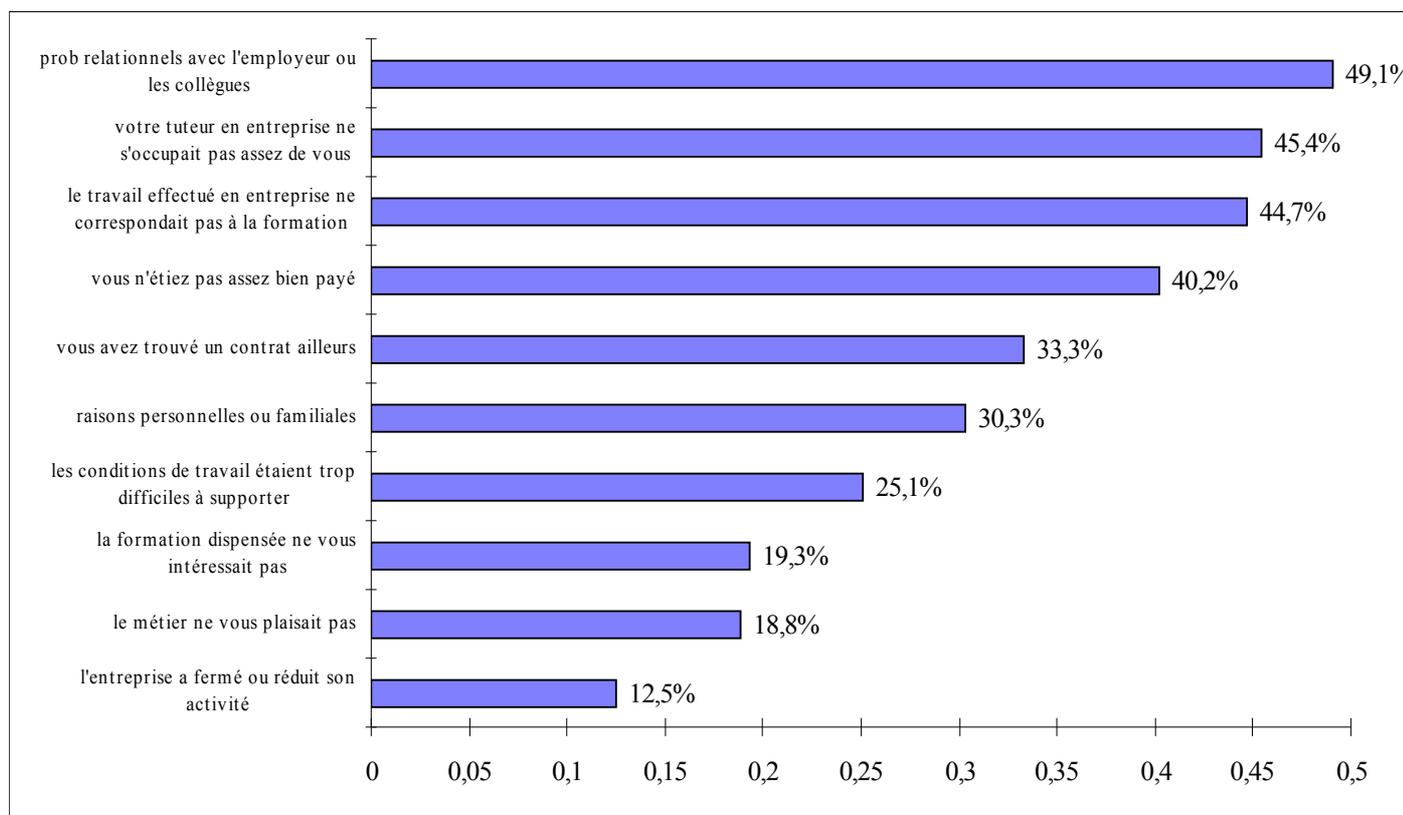


Source : A.N.F.A. (multiréponses)

⇒ Quant aux jeunes, ils attribuent la responsabilité de la rupture à l'employeur et regrettent un manque d'encadrement, un décalage du travail effectué en entreprise par rapport à la formation suivie, ou encore des conditions de travail insatisfaisantes....

Ces motifs interrogent essentiellement les compétences des tuteurs, mais aussi l'articulation entre la formation et la situation de travail, dans son contenu, ainsi que les moyens concrets de la coordination entre le centre de formation, le jeune et l'entreprise.

Les principales causes de rupture, ayant joué un rôle important, très important ou décisif Point de vue du jeune



Source : A.N.F.A. (multiréponses)

⇒ A noter, 54,9% des chefs d'entreprise et 33,3% des jeunes déclarent la signature d'un autre contrat ailleurs (tous types de contrat).

E) Les motivations à conclure un CQ des jeunes ayant rompu leur contrat

⇒ Les attentes des jeunes vis-à-vis du contrat consistent, en premier lieu, en l'acquisition d'une expérience professionnelle, puis l'opportunité d'acquérir une formation spécifique, enfin, pour avoir, tout simplement, un emploi.

⇒ Ces attentes, visant la construction et la reconnaissance des compétences du jeune au travail, peuvent donc être fortement déçues en cas de rupture, comprise comme un échec (sauf en cas de départ positif vers un contrat de travail, par exemple) et induire des répercussions sur la qualité de l'insertion post rupture.

⇒ Le parcours antérieur du jeune témoigne d'un certain noviciat en matière d'alternance : seuls 33% avaient déjà participé à une formation en alternance auparavant, majoritairement un contrat d'apprentissage (72,8%) mais aussi, pour certains, un contrat de qualification (32,5%). *Il conviendrait de pouvoir comparer ces parcours, par rapport à la population des jeunes qui n'ont pas rompu de contrat.*

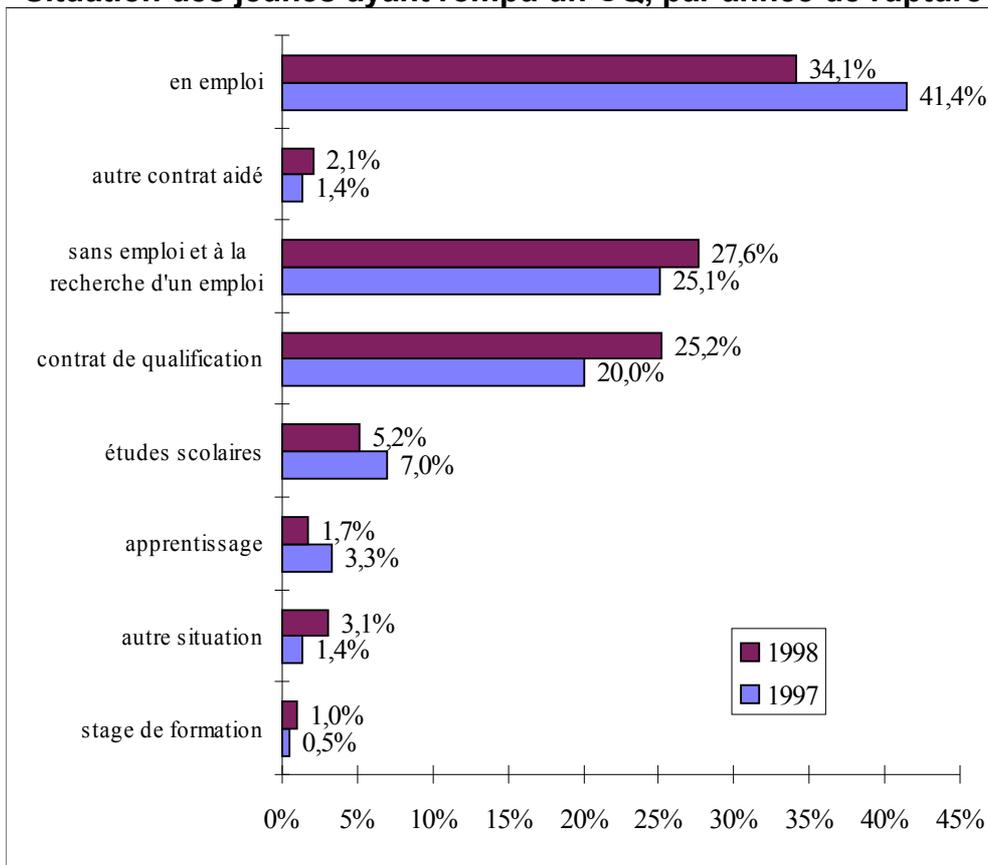
F) Le devenir des jeunes ayant rompu un CQ en 1998

⇒ Les jeunes ayant rompu un CQ en 1998 sont moins fréquemment en emploi que les jeunes ayant mené à terme leur contrat : ainsi, 32,4% sont en emploi (de droit commun) contre 71,2% pour les jeunes ayant mené à terme leur contrat et 26,2% sont au chômage, contre 15,8% pour les jeunes ayant mené à terme leur contrat.

⇒ S'arrêter à la simple estimation des situations d'emploi ou de chômage serait nettement réducteur par rapport au processus global d'insertion des jeunes, puisque plus de 30% poursuivent une formation, enchaînant un autre CQ, très majoritairement.

⇒ Comparativement à l'enquête sur les contrats rompus en 1997, on observe de légères évolutions : moins de jeunes en emploi, davantage en CQ et au chômage.

Situation des jeunes ayant rompu un CQ, par année de rupture



Source : A.N.F.A.

⇒ Si le fait d'avoir rompu son contrat favorise un retour en formation plutôt qu'une insertion en emploi sous contrat de travail de droit commun, il n'induit pas de différence entre les jeunes qui sont en emploi : 66,6% de ceux qui ont rompu leur CQ bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (soit 10 points de mieux comparativement à l'enquête sur l'année 1997) contre 67,9% pour ceux qui ont mené à terme leur contrat.

De plus, leur rémunération n'en pâtit pas, bien au contraire, puisque 46,9% des jeunes ayant rompu leur CQ ont un salaire de 6 001frs et + (primes comprises), contre 42,8% pour ceux qui ont mené à terme leur contrat. Le fait que les ruptures concernent proportionnellement davantage les spécialités tertiaires explique, pour une part, ce phénomène, les postes de commerciaux étant mieux rémunérés que certains postes techniques.

⇒ La moitié des emplois obtenus, le sont dans des entreprises des services de l'automobile (y compris motocycles et véhicules industriels), l'évasion de la main d'oeuvre qualifiée vers d'autres secteurs d'activité est donc plus importante en cas de rupture de contrat.

⇒ Selon le niveau de la formation préparée, les stratégies des jeunes et leurs modalités d'insertion sont différentes : les jeunes en formation de niveau V sont davantage à la recherche d'un emploi et procèdent moins à un retour en formation que les autres, les jeunes ayant rompu un CQ de niveau IV sont davantage en emploi et tandis que les niveaux III privilégient nettement le retour en contrat de qualification.

Répartition des situations des jeunes après la rupture de leur contrat, selon le niveau de la formation préparée

	%Niveau V	%Niveau IV	%Niveau III
Apprentissage	4,1	1,8	-
Autre contrat	2,2	1,7	2,7
Emploi	30	41	21
Stage de formation	-	0,5	2,2
Service National	-	4,6	-
Contrat de qualification	11,6	19	39,7
Etudes scolaires	2,5	4	8
En attente du SN	-	4,5	1,7
Recherche d'emploi	42,3	21,7	21,8
Autre situation	7,3	1,3	3
Ensemble	100	100	100

Source : ANFA Contrats rompus en 1998

⇒ Le niveau du diplôme initial du jeune influe, là aussi sur le mode d'insertion post rupture²². Ainsi, les jeunes issus de niveau IV favorisent leur retour en CQ, sont moins nombreux en emploi mais plus nombreux à la recherche d'un emploi, tandis que les jeunes issus de niveau V sont davantage en emploi et moins nombreux à conclure un nouveau contrat de qualification et à être au chômage.

Indicateurs d'insertion des jeunes après la rupture de leur contrat de qualification en 1998, selon le niveau initial du jeune

	% en emploi	% en CQ	% à la recherche d'un emploi
Niveau I et II	-	-	-
Niveau III	ns	ns	ns
Niveau IV	26,6%	31,4%	29,8%
Niveau V	36,8%	21,7%	28,3%
Niveau V bis	ns	ns	ns
Fin de scolarité et indéterminé	ns	ns	ns
moyenne	34,1%	25,2%	27,6%

Source : A.N.F.A. calcul hors SN

²² Données niveaux I, II, III, V bis et fin de scolarité indisponibles

⇒ Les jeunes ayant préparé un CQ qui a été rompu par la suite, dans une entreprise de moins de 10 salariés sont plus fréquemment au chômage et moins positionnés sur un nouveau CQ et moins nombreux en emploi tandis que les jeunes qui avaient débuté un CQ dans une entreprise de 10 salariés et + sont plus fréquemment en emploi et positionnés sur un nouveau CQ et moins nombreux au chômage

Dans le cadre d'une stratégie d'entrée sur le marché du travail, le portefeuille de compétences d'un jeune serait valorisé par l'importance de l'entreprise dont il est issu.

Indicateurs d'insertion des jeunes après la rupture de leur contrat de qualification en 1998, selon la taille de l'entreprise d'accueil du CQ rompu

	% en emploi	% en CQ	% à la recherche d'un emploi
ent - de 10 salariés	31,1%	24,4%	30,5%
ent. 10 salariés et +	37,6%	26,4%	23,2%
moyenne	34,1%	25,2%	27,6%

Source : A.N.F.A. calcul hors SN

⇒ La spécialité de formation intervient dans la qualité et la nature de l'insertion des jeunes ayant rompu leur CQ : les jeunes ayant préparé un formation technique (hors carrosserie peinture) sont moins fréquemment en emploi et retournent davantage en contrat de qualification, enfin, sont plus nombreux à être au chômage. Quant aux jeunes formés dans le cadre d'un CQ de spécialité tertiaire, ils suivent des trajectoires situées autour de la moyenne, tandis que les jeunes ayant préparé un CQ de spécialité carrosserie-peinture, sont plus nombreux en emploi et nettement moins fréquemment au chômage.

Indicateurs d'insertion des jeunes après la rupture de leur contrat de qualification en 1998, selon la spécialité du contrat rompu

	% en emploi	% en CQ	% à la recherche d'un emploi
Formations techniques (hors C.P.)	25,7%	28,4%	29,7%
Formations tertiaires	32,5%	25,2%	29,4%
Carrosserie peinture	39,5%	23,7%	18,4%
Magasinage	ns	ns	ns
Divers	ns	ns	ns
moyenne	34,1%	25,2%	27,6%

Source : A.N.F.A. calcul hors SN

⇒ Si les caractéristiques des jeunes et des contrats de qualification signés et rompus influent sur l'insertion des jeunes, il convient de même de lier le processus de rupture lui-même à cette insertion : le jeune, à l'issue de la rupture sera dans un état psychologique différent pour appréhender son devenir, selon que la cause de rupture lui est attribuée ou non, s'il se perçoit en situation d'échec ou non. Ainsi, les récriminations envers la pédagogie (tuteur, articulation formation/travail), conduisent à un retour en contrat de qualification, tandis que les problèmes relationnels du jeune avec le collectif de travail place davantage le jeune dans une situation de chômage.

Indicateurs d'insertion des jeunes après la rupture de leur contrat de qualification en 1998, selon la cause (décisive) de rupture évoquée par le jeune

	% en emploi	% en CQ	% à la recherche d'un emploi
problèmes relationnels avec l'employeur ou les collègues	25%	22,2%	44,4%
a trouvé un contrat ailleurs	45,9%	41,8%	0% <i>(les autres jeunes sont en formation)</i>
le tuteur ne s'occupait pas assez du jeune	13,8%	57,4%	17,5%
décalage entre le travail effectué en entreprise et la formation préparée	15,5%	51,2%	26,4%
moyenne	34,1%	25,2%	27,6%

Source : A.N.F.A. calcul hors SN

Autre type de cause : pas assez de répondants

Points-clés

- ⇒ Le taux de rupture des contrats de qualification commencés en 1996 s'élève à 22,2%, contre 16,1% pour les contrats d'adaptation. Ces taux apparaissent stables sur la durée, puisque la cohorte précédente avait enregistré un taux de rupture de 22,6% pour les CQ commencés en 1995 et 16,1% pour les CA.
- ⇒ Les risques de rupture sont très variables selon le secteur d'activité, la durée du contrat prévue initialement, le niveau de la formation préparée et le niveau initial du jeune mais peu corrélés de façon linéaire avec l'âge du jeune.
- ⇒ Qu'il s'agisse de l'opinion des employeurs (65,7%) ou des jeunes eux-mêmes (56,7%), la décision de rompre le CQ est issue majoritairement du jeune lui-même.
- ⇒ Si l'initiative de la rupture est attribuée, tant par le jeune que par le chef d'entreprise, au jeune lui-même, les deux parties se renvoient dos-à-dos la responsabilité de la rupture : ainsi, pour l'employeur, c'est la responsabilité du jeune, qui a trouvé un contrat ailleurs, qui n'était pas adapté au métier, ou pour raisons personnelles ou familiales, le métier ou encore la formation ne plaisaient pas au jeune.....
- ⇒ Ces éléments renvoient avant tout à des problèmes d'orientation, à la capacité des entreprises et des centres de formation à évaluer les motivations des jeunes et appellent à la nécessaire correction des représentations sociales quant aux métiers des services de l'automobile.
- ⇒ Quant aux jeunes, ils attribuent la responsabilité de la rupture à l'employeur et regrettent un manque d'encadrement, un décalage du travail effectué en entreprise par rapport à la formation suivie, ou encore des conditions de travail insatisfaisantes....
- ⇒ Ces motifs interrogent essentiellement les compétences des tuteurs, mais aussi l'articulation entre la formation et la situation de travail, dans son contenu, ainsi que les moyens concrets de la coordination entre le centre de formation, le jeune et l'entreprise
- ⇒ Les jeunes ayant rompu un CQ en 1998 sont moins fréquemment en emploi que les jeunes ayant mené à terme leur contrat : ainsi, 32,4% sont en emploi contre 71,2% pour les jeunes ayant mené à terme leur contrat et 26,2% sont au chômage, contre 15,8% pour les jeunes ayant mené à terme leur contrat.
- ⇒ Néanmoins, s'arrêter à la simple estimation des situations d'emploi ou de chômage serait nettement réducteur par rapport au processus global d'insertion des jeunes, puisque plus de 30% poursuivent une formation, enchaînant un autre CQ, très majoritairement.
- ⇒ Si les caractéristiques des jeunes et des contrats de qualification signés et rompus influent sur l'insertion des jeunes, il convient de même de lier le processus de rupture lui-même à cette insertion : le jeune, à l'issue de la rupture sera dans un état psychologique différent pour appréhender son devenir, selon que la cause de rupture lui est attribuée ou non, s'il se perçoit en situation d'échec ou non.
- ⇒ Ainsi, les récriminations envers la pédagogie (tuteur, articulation formation/travail), conduisent à un retour en contrat de qualification, tandis que les problèmes relationnels du jeune avec le collectif de travail placent davantage le jeune dans une situation de chômage.

Les contrats en alternance représentent, dans la Branche des services de l'automobile un flux de 5 459 contrats en 1998, dont 76,2% étaient des contrats de qualification (parmi eux, 33% étaient des CQP). En outre, ce flux est en augmentation par rapport à 1997 (+15,7%).

✓ Les pratiques des entreprises

⇒ La Branche ne « pratique » pas l'alternance de la même façon que la moyenne de tous les secteurs d'activité : par exemple, les contrats de qualification sont d'une durée supérieure dans la Branche, ils sont davantage techniques et moins tertiaires, les contrats d'adaptation sont moins fréquemment conclus dans le cadre de CDI.

⇒ Les jeunes qui signent des contrats en alternance sont eux-aussi différents comparativement à la moyenne de tous les secteurs d'activité : les moins de 21 ans sont nettement plus nombreux et les jeunes sont d'un niveau de formation initial plutôt inférieur.

⇒ L'alternance participe pleinement à la gestion des compétences surtout des entreprises de moins de 10 salariés et exerçant leurs activités dans le domaine du commerce de véhicules et de l'entretien-réparation.

⇒ Leurs principaux objectifs sont : former du personnel qualifié pour l'entreprise, prendre le temps de tester le jeune avant l'embauche, aider les jeunes, enfin, pour bénéficier des avantages financiers.

⇒ Pourtant, « seuls » 54,3% des jeunes ayant préparé un contrat de qualification et 81% des jeunes ayant suivi un contrat d'adaptation ont été maintenus au sein de l'entreprise d'accueil à l'issue de leur formation. Ces taux de maintien sont semblables à ceux de la moyenne tous secteurs.

⇒ Dans la Branche, le taux de maintien varie nettement selon différents facteurs en interaction les uns avec les autres : la formation préparée (son niveau, sa spécialité), les caractéristiques de l'entreprise (taille, lieu géographique et activité principale), ainsi que le niveau initial du jeune.

En résumé, mieux vaut préparer une formation de niveau IV (75,1%), de spécialité tertiaire (75%), dans une entreprise de plus de 10 salariés (74,5%), en Aquitaine (80,8%), c'est ainsi multiplier ses chances d'insertion dans l'entreprise d'accueil !!!

⇒ Pour le chef d'entreprise, la préférence d'un type de contrat en particulier (apprentissage ou contrat de qualification), procède avant tout d'une démarche de prospection du jeune qui propose le contrat, puis, en fonction de l'offre de formation, c'est-à-dire dans le cadre du choix d'une formation particulière.

⇒ Le choix d'un type de contrat renforce son utilisation : le premier pas serait donc le plus difficile à effectuer. Il n'en demeure pas moins que subsistent des points d'achoppement : le principal motif de mécontentement des entreprises concerne la « consommation » du temps (de l'entreprise et des équipes) ainsi que des problèmes d'organisation internes.

✓ Les phénomènes de rupture de contrat

⇒ Le taux de rupture des contrats de qualification de la Branche, commencés en 1996, s'élève à 22,2%, contre 16,1% pour les contrats d'adaptation. Ces taux apparaissent stables sur la durée, puisque la cohorte précédente avait enregistré un taux de rupture de 22,6% pour les CQ commencés en 1995 et 16,1% pour les CA.

⇒ Les risques de rupture sont très variables selon le secteur d'activité, la durée du contrat prévue initialement, le niveau de la formation préparée et le niveau initial du jeune mais, semble-t-il assez peu corrélés avec l'âge du jeune.

⇒ Si l'initiative de la rupture est attribuée, tant par le jeune que par le chef d'entreprise, au jeune lui-même, les deux parties se renvoient dos-à-dos la responsabilité de la rupture : ainsi, pour l'employeur, c'est la responsabilité du jeune. Les motifs évoqués renvoient avant tout à des problèmes d'orientation, à la capacité des entreprises et des centres de formation à évaluer les motivations des jeunes et appellent à la nécessaire correction des représentations sociales quant aux métiers des services de l'automobile.

⇒ Quant aux jeunes, ils attribuent la responsabilité de la rupture à l'employeur : les causes de rupture énoncées interrogent essentiellement les compétences des tuteurs, mais aussi l'articulation entre la formation et la situation de travail, dans le contenu pédagogique, ainsi que les moyens concrets de la coordination entre le centre de formation, le jeune et l'entreprise

⇒ Si les caractéristiques des jeunes et des contrats de qualification signés et rompus influent sur l'insertion des jeunes (ils sont moins fréquemment en emploi que les jeunes ayant mené à terme leur contrat), il convient de même de lier le processus de rupture lui-même à cette insertion : le jeune, à l'issue de la rupture sera dans un état psychologique différent pour appréhender son devenir, selon que la cause de rupture lui est attribuée ou non, s'il se perçoit en situation d'échec ou non.

⇒ Ainsi, les récriminations envers la pédagogie (tuteur, articulation formation/travail), conduisent à un retour en contrat de qualification, tandis que les problèmes relationnels du jeune avec le collectif de travail placent davantage le jeune dans une situation de chômage.

CONCLUSION

① D'une part, le développement des contrats en alternance nécessite d'accompagner les entreprises dans leurs démarches administratives et de faciliter leur organisation du travail en repensant les temps de formation (régularité des plannings, saisonnalité des activités...).

② D'autre part, dans un contexte de chômage des jeunes, il convient d'améliorer le taux d'insertion des jeunes à l'issue des contrats en alternance et de réduire le nombre de ruptures de contrats. Ces orientations impliquent une réflexion sur plusieurs plans :

⇒ l'orientation des jeunes, et notamment, les motivations et les représentations des jeunes quant aux métiers et au travail en général,

⇒ la pédagogie des tuteurs, enfin,

⇒ l'articulation et la coordination du triptyque jeune/centre de formation/entreprise conduisant à une plus grande complémentarité des contenus et des méthodes d'apprentissage.

ANNEXES

Liste des activités des Services de l'Automobile

■ Branche des Services de l'Automobile

La Branche des services de l'automobile regroupe les secteurs relevant de la convention collective du commerce réparation automobile, c'est-à-dire les entreprises dont l'activité principale concerne....

34.2a : fabrication de carrosseries
exclusivement si l'entreprise effectue de la réparation de voitures

37.1z : Récupération de matières métalliques recyclables
exclusivement le broyage, compactage des véhicules usagés et récupération des métaux issus des véhicules usagés

50.1z : commerce de véhicules automobiles

50.2z : entretien réparation de véhicules automobiles

50.3b : commerce de détail d'équipements automobiles

50.4z : commerce et réparation de motocycles

50.5z : commerce de détail de carburants

524W : commerce de détail d'articles de sport et de loisir
(commerce de cycles exclusivement)

52.7h : réparation d'articles personnels et domestiques
(réparation de cycles exclusivement)

63.2a : gestion d'infrastructures de transports terrestres
(parc de stationnement exclusivement)

71.1z : location de véhicules automobiles

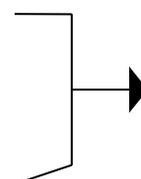
71.2a : location d'autres matériels de transports terrestres
(exclusivement la location d'autos-caravanes et motocycles)

74.3a : contrôle technique automobile

74.7z : activités de nettoyage
(exclusivement les activités de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuées chez le client.)

80.4a : écoles de conduite

80.4c : formation des adultes et formation continue
(exclusivement les centres de formation des moniteurs de conduite)



= C.R.A.

Attention : le commerce de gros d'équipements automobiles (50.3a) ne fait pas partie de la Branche.

Liste des formations dispensées en contrat de qualification

Niveau V

C.A.P.
B.E.P.
C.Q.P. Agent de Maintenance du Pneumatique
C.Q.P. Conseiller technique et commercial cycle
C.Q.P. Démonteur automobile
Mention Complémentaire (M.C.)
B.E.P.E.C.A.S.E.R. et Mentions Deux roues, Poids lourds
Divers (autres diplômes, titres, formations classification convention collective)

Niveau IV

C.Q.P. Réparateur spécialiste motorcycle
C.Q.P. Conseiller Commercial Automobile
C.Q.P. Technicien Electronicien Electricien Automobile
C.Q.P. Carrossier-peintre
C.Q.P. Vendeur en Pièces de Rechange et Accessoires
C.Q.P. Secrétaire des Métiers de l'Automobile
C.Q.P. Contrôleur technique

B.P.
Bac Pro
Bac Général
Brevet de Maîtrise
Divers (autres diplômes, titres, formations classification convention collective)

Niveau III, II et I

BTS
Divers (autres diplômes, titres, formations classification convention collective)

LES REpondants A L'ENQUÊTE

1-Les entreprises

Taux de réponse entreprise contrat de qualification mené à terme : 78,5% soit 2273 questionnaires exploitables

Taux de réponse entreprise contrat de qualification rompu : 67,8% soit 656 questionnaires exploitables

Taux de réponse entreprise contrat d'adaptation mené à terme : 87% soit 709 questionnaires exploitables

Taux de réponse entreprise contrat d'adaptation rompu : 74,5% soit 140 questionnaires exploitables. Ces questionnaires n'ont pas été toujours retenus dans la mesure où, ventilés pas la plupart des questions, les effectifs par item de réponses étaient trop faibles

2-Les jeunes

Taux de réponse jeune contrat de qualification rompu : 34,1% soit 333 questionnaires

Taux de réponse jeune contrat d'adaptation rompu : 26,6% soit 47 questionnaires. Ceux-ci n'ont pas été exploités pour les raisons citées plus avant.