



ENQUÊTE AGEFOS-PME 2007

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN RHÔNE-ALPES

QUELS RESULTATS DEPUIS LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ?



Fonds Unique
de Péréquation

Document dans Microsoft Internet Explorer



Sommaire

Le contexte de l'étude	3
Présentation du contrat de professionnalisation	4
La méthodologie	5
▪ Analyse préliminaire de l'échantillon global	7
▪ Le taux de réponse	10
▪ Analyse préliminaire de l'échantillon constitué des questionnaires renseignés ..	11
Efficacité du contrat de professionnalisation, comme outil d'insertion professionnelle	13
▪ Pourcentage de contrats arrivés à terme	14
▪ Signataires de contrat de professionnalisation toujours dans l'entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat	16
▪ Bénéficiaires « restés » dans l'entreprise (embauche ou continuation) à la suite de l'action de professionnalisation mais ne faisant plus partie de l'entreprise au moment de l'enquête (4 à 16 mois après la fin du contrat)	18
▪ Bénéficiaires « resté » dans l'entreprise à l'issue du contrat de professionnalisation : Analyse	19
▪ Evolution professionnelle des intéressés encore en poste 4 à 16 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation	21
▪ La décision de départ de l'entreprise : rupture en cours de contrat ou à l'issue de celui-ci	23
▪ Situation actuelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise	25
Appréciation de la qualité de la formation dispensée par les organismes de formation et de l'efficacité du tutorat	26
▪ Appréciation des employeurs sur la qualité de la formation dispensée	27
▪ Appréciation des employeurs sur la qualité de l'accompagnement de l'organisme de formation	28
▪ Appréciation des employeurs sur le tutorat interne	29
▪ Appréciation des employeurs sur le temps passé par le tuteur à accompagner le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation	30
▪ Appréciation des employeurs sur le rôle du tuteur dans le déroulement du contrat ..	31
La perception du dispositif par les employeurs	32
▪ Les 5 principaux avantages du contrat de professionnalisation selon les employeurs	33
▪ Connaissance des employeurs en ce qui concerne l'âge du public visé par le contrat de professionnalisation	34
▪ Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure un contrat de professionnalisation en CDD qu'en CDI	35
▪ Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure contrat de professionnalisation en CDI qu'en CDD	36
Les projets de recrutement	37
▪ Entreprises avec des projets de recrutement et motifs	38
▪ Pourcentage des entreprises prêtes à signer un nouveau contrat de professionnalisation	39

Le contexte de l'étude

La Réforme de la Formation Professionnelle Continue du 7 mai 2004 a rénové le dispositif de formation en alternance en créant le contrat de professionnalisation.

Il existe désormais un seul contrat au lieu de 3 (le contrat de qualification, le contrat d'adaptation et le contrat d'orientation ont disparu), fondé sur un parcours de formation individualisé et avec pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

Depuis la réforme, AGEFOS-PME Rhône-Alpes a financé 6010 contrats de professionnalisation.

Afin d'évaluer l'impact de ce nouveau dispositif tant pour les bénéficiaires que pour les entreprises signataires, le Conseil d'Administration d'AGEFOS-PME Rhône-Alpes a souhaité initier une étude auprès des employeurs.

Extrait du compte-rendu du Conseil d'Administration du 11 avril 2007

«...A l'issue d'un large débat, le Conseil d'Administration décide qu'une étude sera conduite auprès d'un panel d'entreprises, relative aux contrats de professionnalisation financés par l'AGEFOS-PME Rhône-Alpes pour apprécier notamment le devenir des intéressés à l'issue des contrats.

Cette étude, articulée avec une mission de promotion du contrat de professionnalisation, sera confiée à un collaborateur embauché pour les mois de mai, juin et juillet dans le cadre du dispositif FUP... »

Conçue autour de 3 thèmes, cette étude recueille l'appréciation des entreprises sur :

- l'efficacité du contrat de professionnalisation, comme outil d'insertion professionnelle*
- la qualité de la formation externe et interne*
- la perception du dispositif contrat de professionnalisation*

L'étude vise également à repérer les besoins en recrutement des entreprises à court et moyen terme. Chacune de celles qui ont exprimé un projet de recrutement a ensuite été rencontrée par un conseiller et accompagnée sur la définition de son besoin.

Présentation du contrat de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004 le contrat de professionnalisation simplifie l'alternance en remplaçant les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Le contrat de professionnalisation s'adresse à 2 publics :

Les jeunes de 16 à moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus peuvent grâce au contrat de professionnalisation acquérir soit un diplôme, soit une qualification reconnue.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre :

- *D'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois*
- *D'un contrat à durée indéterminée (CDI) comprenant une action de professionnalisation elle aussi comprise entre 6 et 12 mois*
(Le CDD ou l'action de professionnalisation peuvent atteindre 24 mois en fonction de la qualification visée).

Le contrat de professionnalisation allie, grâce à l'alternance, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation avec l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation peut être délivrée en externe par un organisme de formation ou en interne lorsque l'entreprise possède un service de formation interne structurée.

Les modalités financières :

- *Au niveau salarial :*

Une rémunération variable (entre 55 % et 100 % du SMIC) en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire.

Une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation a moins de 26 ans ou a 45 ans et plus.

(la loi Fillon est applicable pour les salariés dont l'âge est compris entre 26 et 45 ans).

- *Au niveau de la formation :*

Les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation sont financées par les OPCA, généralement sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Les coûts liés à la formation du tuteur sont financés à hauteur de 15 € de l'heure pour une durée maximale de 40 heures.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être financées à hauteur de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois.

La méthodologie de l'enquête

Principe méthodologique :

L'enquête sur le contrat de professionnalisation a été réalisée par AGEFOS-PME Rhône-Alpes, sous la responsabilité de sa Commission Régionale Formation (instance paritaire). Cette enquête a été pilotée par le Directeur de mai 2007 à novembre 2007, avec le concours d'Emmanuelle Blondel (Déléguée départementale AGEFOS-PME Haute-Savoie).

La conception du questionnaire :

Un questionnaire, validé par la Commission Régionale Formation, a été conçu pour recueillir l'expression des chefs d'entreprise de TPE et PME sur 4 thèmes :

- *Le devenir du salarié*
- *La formation externe et interne*
- *La perception du dispositif par l'employeur*
- *Les projets de recrutement*

Avant d'être mis en œuvre pour l'étude, le questionnaire a été pré-testé auprès de plusieurs employeurs.

Le recueil de l'information :

Le questionnaire a été adressé aux entreprises par courrier, et pour un certain nombre d'entre elles, administré directement par les conseillers AGEFOS-PME.

Les questionnaires ont été retournés au siège régional par télécopie, courrier ou messagerie électronique.

Afin d'améliorer le taux de réponse, une relance téléphonique a été assurée auprès de toutes les entreprises n'ayant pas répondu.

3 personnes se sont chargées des relances téléphoniques:

- *un étudiant stagiaire d'AGEFOS-PME Rhône-Alpes, préparant son Master gestionnaire de centre de profit*
- *une personne embauchée pendant 1 mois en CDD*
- *une stagiaire préparant un Master M.A.A pratiques managériales*

Le traitement informatique des questionnaires a été réalisé à l'aide du logiciel MODALISA.

L'échantillon : 1627 contrats de professionnalisation

L'échantillon de l'étude est constitué de tous les contrats de professionnalisation financés par AGEFOS-PME Rhône-Alpes, terminés entre le 01/04/2006 et le 31/03/2007, et non rompus pendant la période d'essai.

Planification de l'étude :

Mai : Lancement de l'étude par la Commission Régionale Formation

*Mai à Juillet : Définition de la démarche méthodologique, constitution de l'échantillon
Etablissement et pré-test des questionnaires
Envoi des questionnaires
Réception des questionnaires auto-administrés
Administration des questionnaires par les conseillers AGEFOS PME
Saisie des premiers questionnaires sous Modalisa*

*Juillet à Août :
Relance téléphonique par les 3 enquêteurs
Saisie des autres questionnaires*

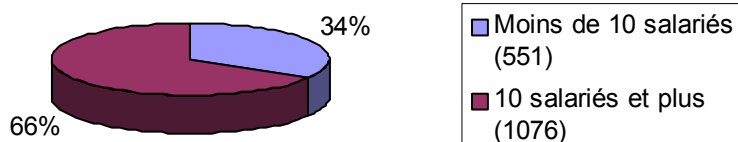
*Septembre à Novembre :
Traitement des données recueillies
Rédaction du rapport*

Analyse préliminaire de l'échantillon global

L'échantillon concerne 1627 contrats et représente 731 entreprises

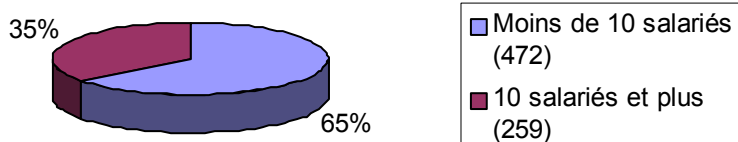
Répartition des contrats selon la taille des entreprises		
	Nombre de contrats	Pourcentage
Moins de 10 salariés	551	33,9 %
10 salariés et plus	1076	66,1 %
Total	1627	100,0 %

Répartition des contrats de professionnalisation selon la taille des entreprises (1627)

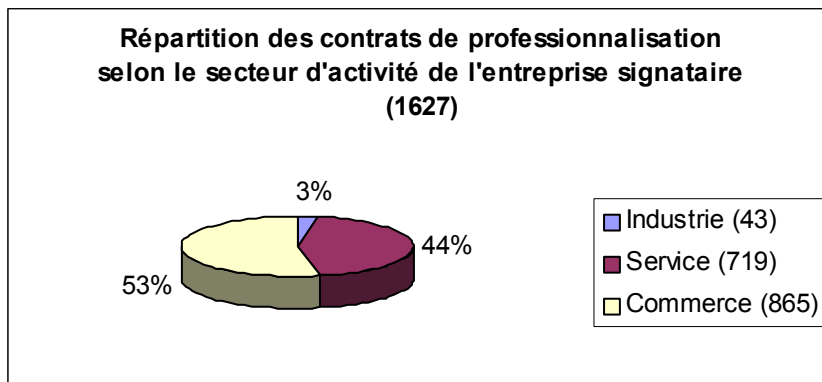


Répartition des 731 entreprises concernées selon leur taille		
	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Moins de 10 salariés	472	64,6 %
10 salariés et plus	259	35,4 %
Total	731	100,0 %

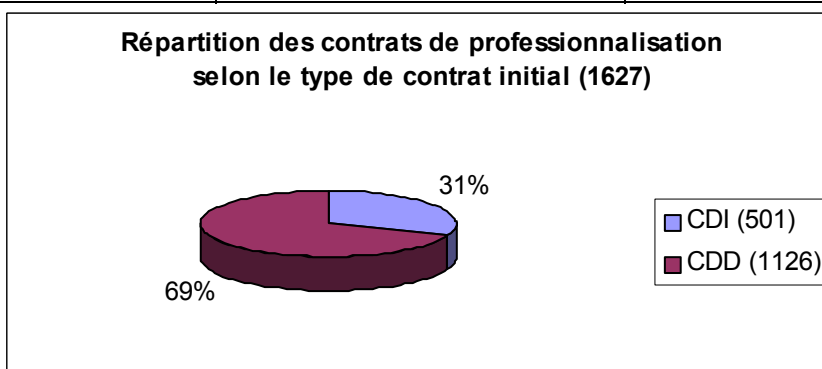
Répartition des entreprises concernées selon leur taille (731)



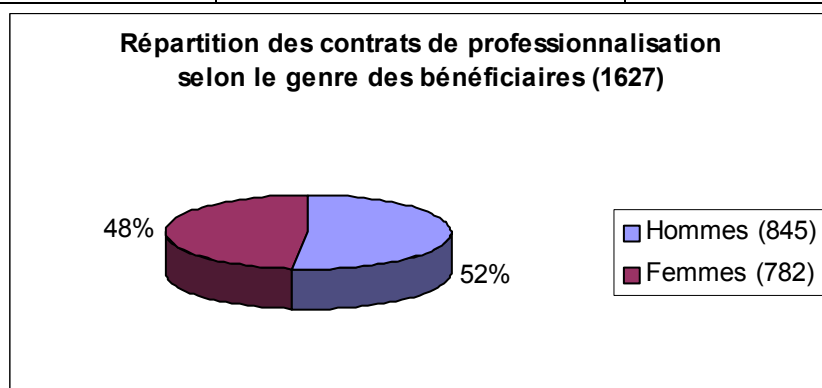
Répartition selon le secteur d'activité des entreprises		
	Nombre de contrats	Pourcentage
Industrie	43	2,6 %
Service	719	44,2 %
Commerce	865	53,2 %
Total	1627	100,0 %



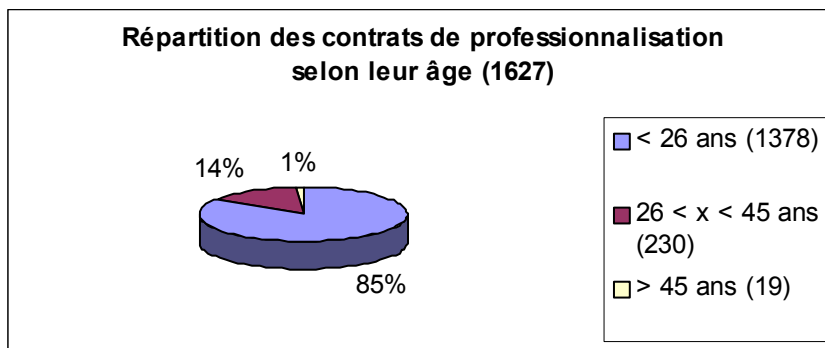
Répartition de l'échantillon selon le type de contrat initial (CDD / CDI)		
	Nombre de contrats	Pourcentage
CDI	501	30,8 %
CDD	1126	69,2 %
Population totale	1627	100,0 %



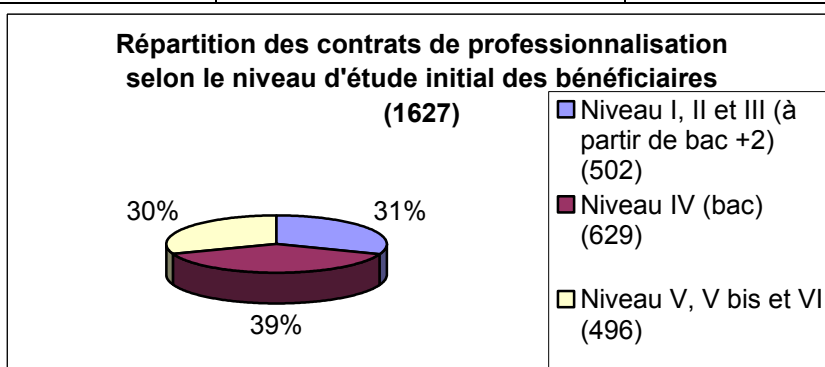
Répartition selon le genre des bénéficiaires		
	Nombre de contrats	Pourcentage
Hommes	845	51,9 %
Femmes	782	48,1 %
Population totale	1627	100,0 %



Répartition selon l'âge des bénéficiaires		
	Nombre de contrats	Pourcentage
< 26 ans	1378	84,7 %
26 < x < 45 ans	230	14,1 %
> 45 ans	19	1,2 %
Population totale	1627	100,0 %



Répartition selon le niveau d'étude initial des bénéficiaires du contrat de professionnalisation		
	Nombre de contrats	Pourcentage
Niveau I, II et III (à partir de bac +2)	502	30,8 %
Niveau IV (bac)	629	38,7 %
Niveau V, V bis et VI	496	30,5 %
Total	1627	100,0 %

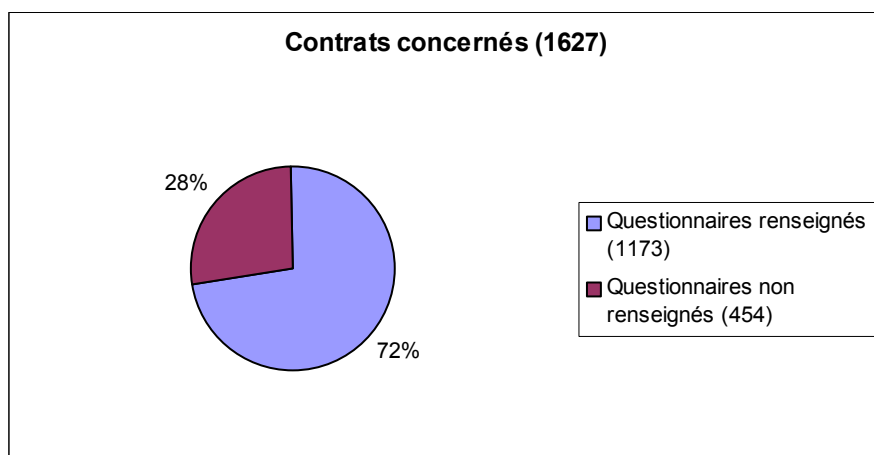


Le taux de réponse

501 dirigeants ont répondu à l'enquête pour 1173 contrats de professionnalisation

La base de l'échantillon étant constitué de 1627 contrats, le taux de réponse est le suivant :

$$\frac{1173}{1627} = 72 \%$$



Analyse préliminaire de l'échantillon constitué des questionnaires renseignés

Les contrats de l'échantillon ont aussi bien été mis en place par les PME (64 %) que par les TPE (36 %)

38 % des contrats sont réalisés en CDI

De manière générale les caractéristiques de l'échantillon constitué des questionnaires renseignés (1173 pour 501 entreprises) correspondent à l'échantillon global (1627 pour 731 entreprises).

Répartition selon la taille des entreprises		
	Nombre de contrats	Pourcentage
Moins de 10 salariés	376	32,1 %
10 salariés et plus	797	67,9 %
Total	1173	100,0 %

Répartition des 501 entreprises signataires		
	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Moins de 10 salariés	323	64,5 %
10 salariés et plus	178	35,5 %
Total	501	100,0 %

Répartition selon le secteur d'activité des entreprises signataires			
	Nombre de contrats	Pourcentage	Rappel de l'échantillon global
Industrie	37	3,2 %	2,6 %
Services	461	39,3 %	44,2 %
Commerce	675	57,5 %	53,2 %
Total	1173	100,0 %	100,0 %

Répartition de l'échantillon selon le type de contrat initial (CDD / CDI)			
	Nombre de contrats	Pourcentage	Rappel de l'échantillon global
CDI	444	37,9 %	30,8 %
CDD	729	62,1 %	69,2 %
Population totale	1173	100,0 %	100,0 %

Répartition selon le genre des bénéficiaires			
	Nombre de contrats	Pourcentage	Rappel de l'échantillon global
Hommes	634	54,0 %	51,9 %
Femmes	539	46,0 %	48,1 %
Population totale	1173	100,0 %	100,0 %

Répartition selon l'âge des bénéficiaires			
	Nombre de contrats	Pourcentage	Rappel de l'échantillon global
< 26 ans	928	79,1 %	84,7 %
26 < x < 45 ans	228	19,5 %	14,1 %
> 45 ans	17	1,4 %	1,2 %
Population totale	1173	100,0 %	100,0 %

Répartition selon le niveau d'étude initial des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation			
	Nombre de contrats	Pourcentage	Rappel de l'échantillon global
Niveau I, II et III (à partir de bac +2)	388	33,1 %	30,8 %
Niveau IV (bac)	434	37,0 %	38,7 %
Niveau V, V bis et VI	351	29,9 %	30,5 %
Total	1173	100,0 %	100,0 %

**EFFICACITE DU CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION, COMME OUTIL
D'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Pourcentage de contrats arrivés à terme

73 % des actions de professionnalisation sont arrivées à terme

Les données ci-dessous portent sur les questionnaires renseignés dont le stade de traitement administratif permet à Agefos-PME de savoir s'ils sont allés au terme ou non, soit 957 questionnaires sur 1173 questionnaires renseignés.

Questionnaires dont le stade de traitement administratif permet à Agefos-PME de savoir s'ils sont allés à terme ou non	Nombre de contrats	Pourcentage
Contrats arrivés à terme	702	73,4 %
Contrats interrompus	255	26,6 %
Total	957	100,0 %

Questionnaires dont le stade de traitement administratif ne permet pas à Agefos-PME de savoir s'ils sont allés à terme ou non.	216
--	-----

Total	1173
-------	------

Nombre et pourcentage des contrats allés à terme (ou non) selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
	Contrats à terme		Contrats interrompus		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
CDI	244	65,6 %	128	34,4 %	372
CDD	458	78,3 %	127	21,7 %	585
Total	702	100,0 %	255	100,0 %	957

78,3 % des contrats en CDD sont arrivés à terme contre 65,6 % des contrats en CDI.

Nombre et pourcentage des contrats allés à terme (ou non) selon le genre des bénéficiaires					
	Contrats à terme		Contrats interrompus		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
Hommes	378	72,4 %	144	27,6 %	522
Femmes	324	74,5 %	111	25,5 %	435
Total	702		255		957

Le taux de contrats arrivant à terme pour les femmes (74,5 %) est légèrement supérieur à celui des hommes (72,4 %).

Nombre et pourcentage des contrats allés à terme (ou non) selon l'âge des bénéficiaires					
	Contrats à terme		Contrats interrompus		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
< 26 ans	560	72,8 %	209	27,2 %	769
26 < x < 45 ans	132	75,0 %	44	25,0 %	176
> 45 ans	10	83,3 %	2	16,7 %	12
Total	702		255		957

Le taux de contrats arrivant à terme augmente avec l'âge du bénéficiaire.

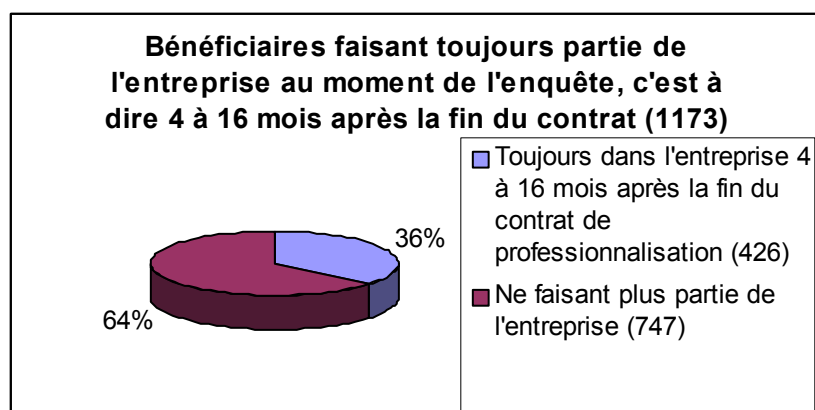
Nombre et pourcentage des contrats allés à terme (ou non) selon la taille des entreprises					
	Contrats à terme		Contrats interrompus		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
Moins de 10 salariés	247	79,2 %	65	20,8 %	313
10 salariés et plus	455	70,5 %	190	29,5 %	644
Total	702		255		957

Signataires de contrats de professionnalisation, toujours dans l'entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat

Les données ci-dessous portent sur l'ensemble des questionnaires renseignés.

Nombre et pourcentage de bénéficiaires faisant encore partie des entreprises 4 à 16 mois après la fin prévue du contrat de professionnalisation		
	Effectif	Pourcentage
Toujours dans l'entreprise	426	36,3 % (1)
Ne faisant plus partie de l'entreprise	747	63,7 %
Total	1173	100,0 %

(1) Le taux serait de l'ordre de 49 % s'il était calculé au regard du nombre des seuls contrats arrivés à terme



Nombre et pourcentage de bénéficiaires faisant encore partie des entreprises selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
	CDI		CDD		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
Toujours dans l'entreprise	180	40,5 % (1)	246	33,7 % (1)	426
Ne faisant plus partie de l'entreprise	264	59,5 %	483	66,3 %	747
Total	444	100,0 %	729	100,0 %	1173

Le taux de bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus en CDI encore présents dans l'entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat (40,5 %) est plus élevé que celui de bénéficiaires de contrats conclus en CDD (33,7 %).

(2) Le taux serait très supérieur s'il était calculé au regard du nombre de contrats arrivés à terme

Nombre et pourcentage de bénéficiaires faisant encore partie des entreprises selon les genres					
	Homme		Femme		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
Toujours dans l'entreprise	239	37,7 % (1)	187	34,7 % (1)	426
Ne faisant plus partie de l'entreprise	395	62,3 %	352	65,3 %	747
Total	634	100,0 %	539	100,0 %	1173

(1) Le taux serait très supérieur s'il était calculé au regard du nombre de contrats arrivés à terme

Nombre et pourcentage de bénéficiaires faisant encore partie des entreprises selon les tranches d'âge							
	< 26 ans		26 < x < 45 ans		> 45 ans		Total
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	Effectif
Toujours dans l'entreprise	326	35,1 % (1)	93	40,8 % (1)	7	41,2 % (1)	426
Ne faisant plus partie de l'entreprise	602	64,9 %	135	59,2 %	10	58,8 %	747
Total	928	100,0 %	228	100,0 %	17	100,0 %	1173

Le taux de bénéficiaires de contrats de professionnalisation encore présents dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat augmente avec l'âge de ceux-ci.

(1) Le taux serait très supérieur s'il était calculé au regard du nombre de contrats arrivés à terme

Nature des contrats de travail actuels (CDI ou CDD)							
	CDI		CDD		CNE		Total
	Nombre de salariés	Pourcentage	Nombre de salariés	Pourcentage	Nombre de salariés	Pourcentage	Effectif
Toujours dans l'entreprise	361	84,7 %	62	14,6 %	3	0,7 %	426
							100 %

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation encore présents dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat le sont, à 84,7 % dans le cadre d'un CDI.

Bénéficiaires « restés » dans l'entreprise (embauche ou continuation) à la suite de l'action de professionnalisation mais n'en faisant plus partie au moment de l'enquête (4 à 16 mois après la fin du contrat)

Les données portent sur 731 questionnaires concernant des signataires d'un contrat de professionnalisation qui ne sont plus dans l'entreprise au moment de l'enquête et pour lesquels les entreprises ont répondu à la question suivante :

Néanmoins à l'issue du contrat, l'aviez-vous embauché ?

	Effectif	Pourcentage
Est resté à l'issue du contrat de professionnalisation, mais ne travaillant plus dans l'entreprise au moment de l'enquête	151*	20,7 %
N'est pas resté dans l'entreprise à l'issue du contrat de professionnalisation	580	79,3 %
Total	731	100,0 %

* Soit 13 % des 1173 questionnaires renseignés

13 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont restés dans la même entreprise à l'issue du contrat, mais n'y sont plus 4 à 16 mois plus tard. **Ce taux serait de l'ordre de 18 % s'il était calculé au regard du nombre des seuls contrats arrivés à terme.**

Selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
	CDI		CDD		Total Effectif
	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	
Est resté à l'issue du contrat de professionnalisation, mais ne travaille plus dans l'entreprise (4 à 16 mois après la fin du contrat de professionnalisation)	117	44,7 %	34	7,2 %	151
		(1)		(1)	
N'est pas resté dans l'entreprise à l'issue du contrat de professionnalisation	145	55,3 %	435	92,8 %	580
Total	262	100,0 %	469	100,0 %	731

(1) Le taux serait très supérieur s'il était calculé au regard du nombre de contrats arrivés à terme

**Bénéficiaires « restés »
dans l'entreprise à l'issue
du contrat de
professionnalisation :
Analyse**

*49 % des signataires sont restés dans
l'entreprise à l'issue du contrat*

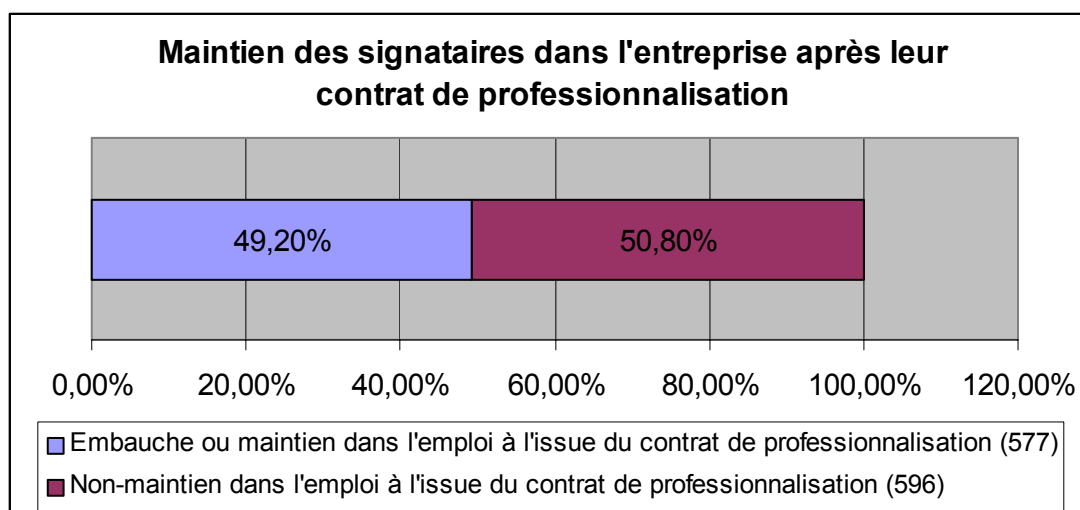
*Calculé sur la base des seuls
contrats arrivés à terme, ce taux
serait de l'ordre de 67 %*

Les données ci-dessous portent sur les bénéficiaires « restés » dans les entreprises signataires à l'issue du contrat de professionnalisation, c'est à dire des personnes faisant toujours partie de l'entreprise au moment de l'enquête d'une part, et des personnes « restées » à l'issue du contrat de professionnalisation mais ne faisant plus partie de l'entreprise 4 à 16 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation d'autre part.

	Nombre de bénéficiaires
Toujours en poste dans l'entreprise au moment de l'enquête	426
Restés à l'issue du contrat de professionnalisation, mais ne travaillant plus dans l'entreprise au moment de l'enquête	151

Total de personnes ayant été embauchées à la suite de leur contrat de professionnalisation	577
--	-----

Le nombre total de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation maintenus dans la même entreprise à l'issue du contrat de professionnalisation se monte à 577/1173, soit 49,20 % des intéressés. **Ce taux serait de l'ordre de 67 % s'il était calculé au regard du nombre des seuls contrats arrivés à terme.**



Total des signataires d'un contrat de professionnalisation « restés » dans l'entreprise à l'issue de celui-ci selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
	CDI		CDD		Total
	Nombre de bénéficiaires restés dans l'entreprise	Nombre de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	Nombre de bénéficiaires restés dans l'entreprise	Nombre de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	Effectif
Bénéficiaires «restés» dans les entreprises signataires à l'issue du contrat de professionnalisation selon le type de contrat initial	297	444	280	729	577 / 1173
	66,9 % (1)		38,4 % (1)		49,2 % (1)

Le pourcentage de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation maintenus dans la même entreprise à l'issue du contrat se monte à 66,9 % quand le contrat de professionnalisation était en CDI et à 38,4 % seulement quand il était en CDD.

(1) Le taux serait très supérieur s'il était calculé au regard du nombre de contrats arrivés à terme

Evolution professionnelle des intéressés encore en poste 4 à 16 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation

20 % des intéressés occupent un autre poste ou un poste à responsabilité supérieure

30 % quand le contrat de professionnalisation était en CDD

7 % quand il était en CDI

Les données ci-dessous portent sur les questionnaires renseignés et pour lesquels les entreprises ont répondu à la question relative au niveau du poste occupé au moment de l'enquête par rapport au poste occupé durant le contrat de professionnalisation.

Niveau du poste actuel	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage
Le même poste que lors du contrat de professionnalisation	328	80,0 %
Un autre poste mais au même niveau hiérarchique	13	3,2 %
Un poste à responsabilité supérieure	69	16,8 %
Total	410	100,0 %

Evolution professionnelle des intéressés encore en poste selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
Niveau du poste actuel	CDI		CDD		Total
	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Effectif
Le même poste que lors du contrat de professionnalisation	166	93,8 %	162	69,5 %	328
Un autre poste mais au même niveau hiérarchique	2	1,1 %	11	4,7 %	13
Un poste à responsabilité supérieure	9	5,1 %	60	25,8 %	69
Total	177	100,0 %	233	100,0 %	410

Evolution professionnelle des intéressés encore en poste selon les genres					
Niveau de poste actuel	Hommes		Femmes		Total
	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Effectif
Le même poste que lors du contrat de professionnalisation	193	82,8 %	135	76,3 %	328
Un autre poste au même niveau hiérarchique	5	2,2 %	8	4,5 %	13
Un poste à responsabilité supérieure	35	15,0 %	34	19,2 %	69
Total	233	100,0 %	177	100,0 %	410

Evolution professionnelle des intéressés encore en poste selon les tranches d'âge							
Niveau de poste actuel	< 26 ans		26 < x < 45 ans		> 45 ans		Total
	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage	Effectif
Le même poste que lors de son contrat de professionnalisation	245	78,8 %	79	85,9 %	4	57,1 %	328
Un autre poste mais au même niveau hiérarchique	8	2,6 %	4	4,3 %	1	14,3 %	13
Un poste à responsabilité supérieure	58	18,6 %	9	9,8 %	2	28,6 %	69
Total	311	100,0 %	92	100,0 %	7	100,0 %	410

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 45 ans encore en poste 4 à 16 mois après la fin du contrat dans la même entreprise occupent, pour 28,6 % d'entre eux, un poste à responsabilité supérieure à celui qu'ils occupaient pendant le contrat.

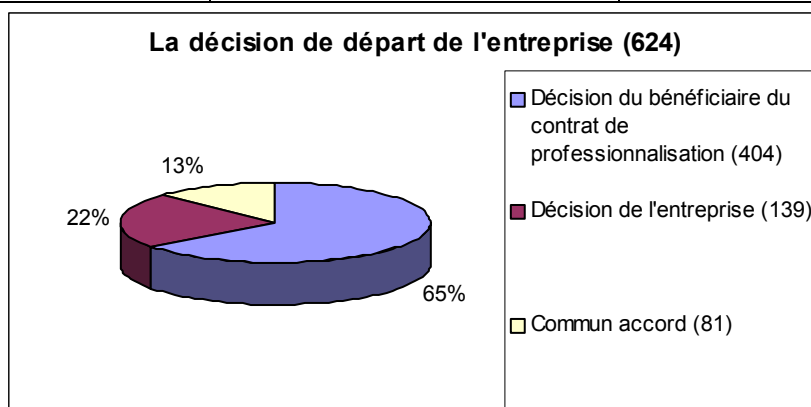
La décision de départ de l'entreprise : rupture en cours de contrat ou à l'issue de celui-ci

Selon les dirigeants, 65 % des départs sont de la décision du salarié

Les données ci-dessous concernent les bénéficiaires de contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise au moment de l'enquête.

Elles portent sur 624 questionnaires pour lesquels les entreprises ont répondu à la question relative à la décision concernant le départ de l'entreprise (rupture au cours du contrat, séparation à l'issue du contrat de professionnalisation ou ensuite, avant l'enquête).

	Nombre de contrats	Pourcentage
Décision du bénéficiaire du contrat de professionnalisation	404	64,7 %
Décision de l'entreprise	139	22,3 %
Commun accord	81	13,0 %
Total	624	100,0 %



Décision de départ de l'entreprise selon le type de contrat initial (CDD / CDI)					
	CDI		CDD		Total
	Réponses des dirigeants	Pourcentage	Réponses des dirigeants	Pourcentage	Effectif
Décision du bénéficiaire du contrat de professionnalisation	132	87,4 %	272	57,5 %	404
Décision de l'entreprise	16	10,6 %	123	26,0 %	139
Commun accord	3	2,0 %	78	16,5 %	81
Total	151	100,0 %	473	100,0 %	624

Décision de départ de l'entreprise selon l'âge des bénéficiaires							
	< 26 ans		26 < x < 45 ans		> 45 ans		Total
	Réponses des dirigeants	Pourcentage	Réponses des dirigeants	Pourcentage	Réponses des dirigeants	Pourcentage	Effectif
Décision du bénéficiaire du contrat de professionnalisation	347	66,6 %	55	58,5 %	2	22,2 %	404
Décision de l'entreprise	117	22,5 %	20	21,3 %	2	22,2 %	139
Commun accord	57	10,9 %	19	20,2 %	5	55,6 %	81
Total	521	100,0 %	94	100,0 %	9	100,0 %	624

Le taux de contrats de professionnalisation rompus à l'initiative du bénéficiaire diminue de façon significative lorsque le salarié a plus de 26 ans.

Situation actuelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation pour les personnes ne faisant plus partie de l'entreprise

Quand les signataires ne font plus partie de l'entreprise, 71 % travaillent et 19 % ont repris leurs études

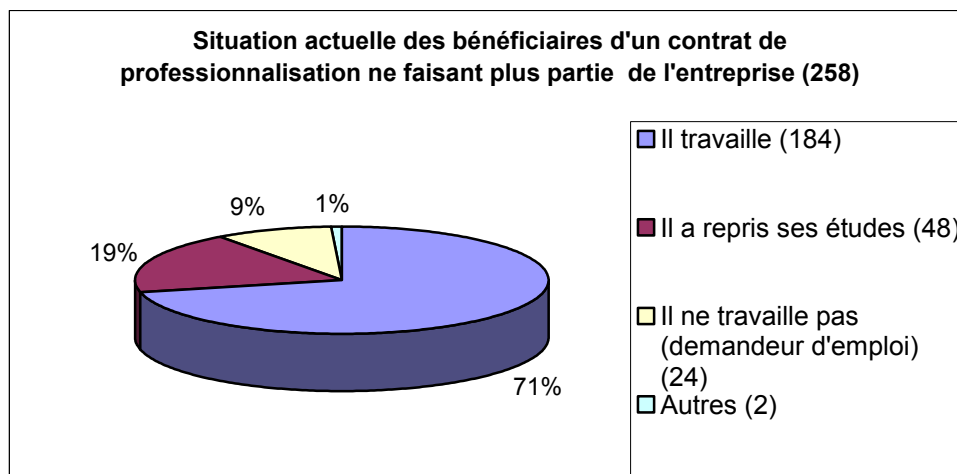
Les données ci-dessous portent sur 516 questionnaires renseignés pour lesquels les entreprises ont répondu à la question relative à la situation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise au moment de l'enquête (4 à 16 mois après la fin du contrat).

Situation actuelle	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage
Il travaille	184	71,3 %
Il a repris ses études	48	18,6 %
Il ne travaille pas (demandeur d'emploi)	24	9,3 %
Autres	2	0,8 %
Sous total	258	100,0 %

Situation inconnue par l'employeur	258
------------------------------------	-----

Total	516
-------	-----

Selon les entreprises qui ont su répondre, 89,9 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat travaillent ou ont repris leurs études.



**APPRECIATION DE LA QUALITE DE LA
FORMATION DISPENSEE PAR LES
ORGANISMES DE FORMATION ET DE
L'EFFICACITE DU TUTORAT**

Appréciation des employeurs sur la qualité de la formation dispensée

82 % des dirigeants estiment que le programme et le contenu des formations étaient adaptés à leurs besoins

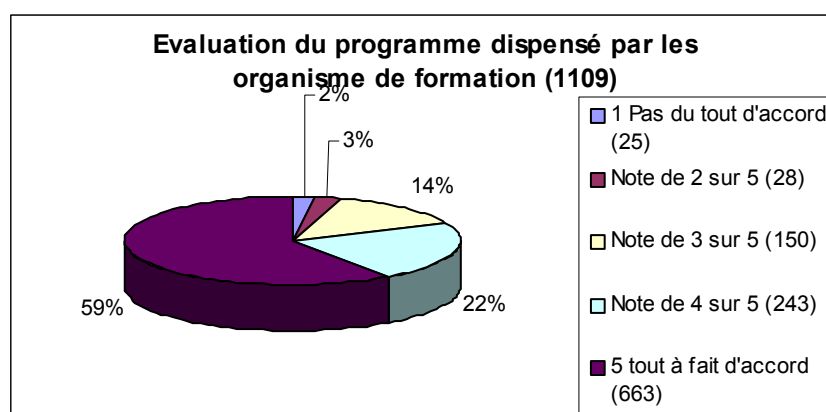
Les données ci-dessous portent sur 1109 questionnaires pour lesquels les entreprises ont répondu à la question suivante :

« *Le programme et le contenu étaient adaptés aux objectifs de la formation et de vos attentes ?* »

Les dirigeants interrogés ont répondu par une notation croissante de 1 à 5.

Pas du tout d'accord
1 2 3 4 5 Tout à fait d'accord

	Nombre de contrats	Pourcentage
1 Pas du tout d'accord	25	2,3 %
2	28	2,5 %
3	150	13,5%
4	243	21,9 %
5 Tout à fait d'accord	663	59,8 %
Total	1109	100,0 %



Une large part des entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation estime que le programme et son contenu ont été adaptés ou tout à fait adaptés à leurs attentes. Ils représentent 81,7 % des personnes interrogées.

Au contraire 4,8 % des entreprises signataires considèrent que le programme et son contenu n'étaient pas adaptés et pas du tout adaptés.

Appréciation des employeurs sur la qualité de l'accompagnement de l'organisme de formation

78 % des employeurs sont satisfaits de l'accompagnement assuré par les organismes de formation

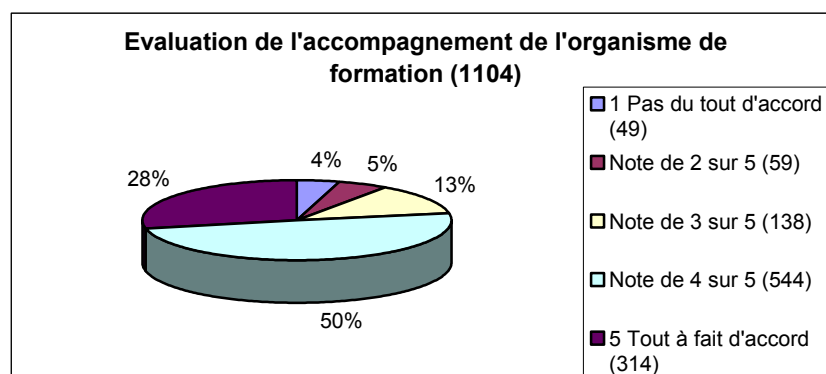
Les données ci-dessous portent sur 1104 questionnaires pour lesquels les entreprises ont répondu à la question suivante :

« *L'accompagnement réalisé par l'organisme de formation auprès de votre entreprise et du tuteur a-t-il été suffisant ?* »

Les dirigeants interrogés ont répondu par une notation croissante de 1 à 5.

Pas du tout d'accord
1 2 3 4 5 Tout à fait d'accord

	Nombre de contrats	Pourcentage
1 Pas du tout d'accord	49	4,4%
2	59	5,4 %
3	138	12,5 %
4	544	49,3 %
5 Tout à fait d'accord	314	28,4 %
Total	1104	100,0 %



Le taux de satisfaction concernant l'accompagnement assuré par les organismes de formation est de 77,7%.

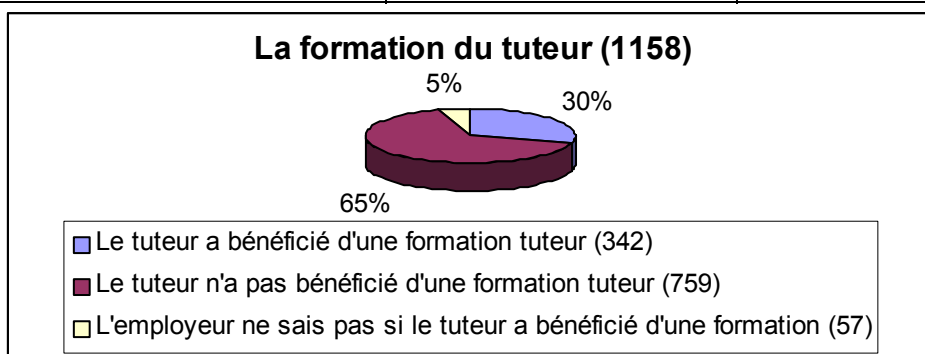
Les personnes mécontentes représentent 9,8 % de l'ensemble des contrats.

Appréciation des employeurs sur le tutorat interne

30 % des tuteurs ont bénéficié d'une formation tutorale

Les données ci-dessous portent sur 1158 questionnaires pour lesquels les entreprises ont indiqué si le tuteur a été formé ou pas.

	Nombre de contrats	Pourcentage
Le tuteur a bénéficié d'une formation tuteur	342	29,5 %
Le tuteur n'a pas bénéficié de formation tuteur	759	65,6 %
L'employeur ne sait pas si le tuteur a bénéficié d'une formation	57	4,9 %
Total	1158	100,0 %



Effet de la formation tutorale sur l'arrivée du contrat à son terme

Les données ci-dessous portent sur 944 questionnaires pour lesquels les entreprises ont indiqué si le tuteur a été formé et dont le stade de traitement administratif permet à Agefos-PME de savoir si le contrat de professionnalisation est allé au terme ou non.

	Contrats à terme		Contrats interrompus		Total Effectif
	Nombre de contrats	Pourcentage	Nombre de contrats	Pourcentage	
Le tuteur a bénéficié d'une formation tuteur	200	28,7 %	64	25,9 %	264
Le tuteur n'a pas bénéficié de formation tuteur	456	65,4 %	174	70,4 %	630
L'employeur ne sait pas si le tuteur a bénéficié d'une formation	41	5,9 %	9	3,6 %	50
Total	697	100,0 %	247	100,0 %	944 / 1173

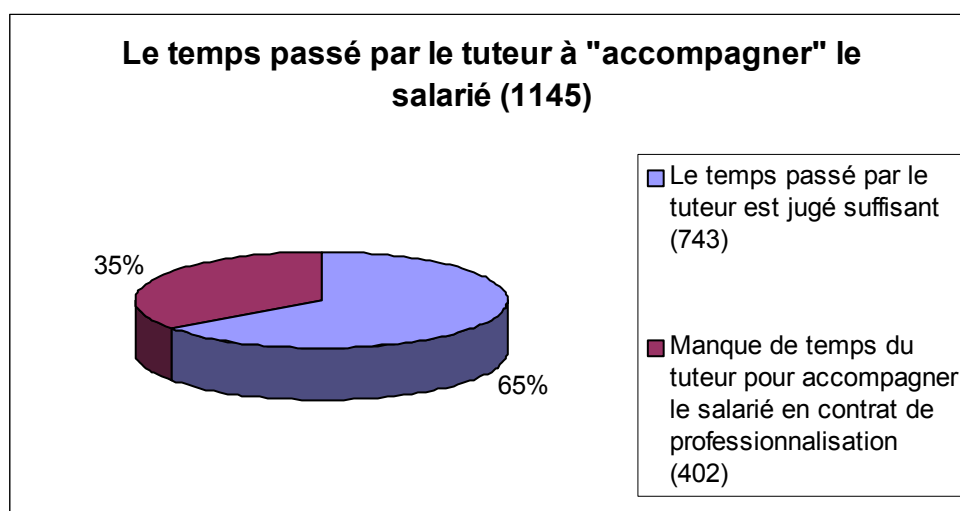
Dans une certaine mesure, quand les tuteurs sont formés, le taux de rupture des contrats de professionnalisation diminue.

Appréciation des employeurs sur le temps passé par le tuteur à accompagner le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

65 % des dirigeants estiment que l'accompagnement tutoral du bénéficiaire a été important

Les données ci-dessous portent sur 1145 questionnaires pour lesquels les entreprises ont répondu à la question relative à l'accompagnement du salarié par le tuteur.

	Nombre de contrats	Pourcentage
Le temps passé par le tuteur est jugé suffisant	743	64,9 %
Manque de temps du tuteur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation	402	35,1 %
Total	1145	100,0 %



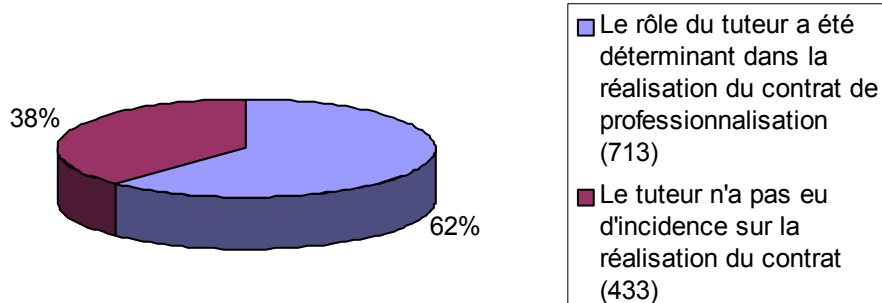
Appréciation des employeurs sur le rôle du tuteur dans le déroulement du contrat

62 % des dirigeants estiment que le rôle du tuteur a été déterminant dans la réalisation du contrat de professionnalisation

Les données ci-dessous portent sur 1146 questionnaires pour lesquels les entreprises ont répondu à la question relative à l'impact du tuteur sur le déroulement du contrat.

	Nombre de contrats	Pourcentage
Le rôle du tuteur a été déterminant dans la réalisation du contrat de professionnalisation	713	62,2 %
Le tuteur n'a pas eu d'incidence sur la réalisation du contrat	433	37,8 %
Total	1146	100,0 %

Le rôle du tuteur ans la réalisation du contrat de professionnalisation (1146)



**LA PERCEPTION DU DISPOSITIF
PAR
LES EMPLOYEURS**

Les 5 principaux avantages du contrat de professionnalisation selon les employeurs

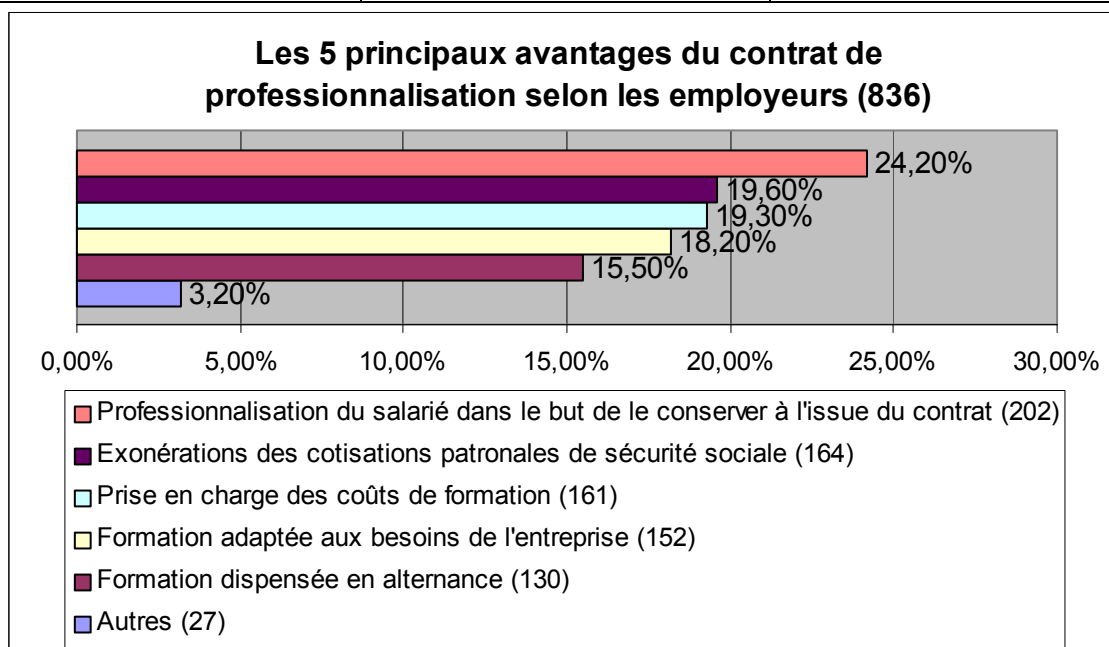
Pour 24 % des employeurs, l'avantage premier du contrat de professionnalisation est de permettre de professionnaliser le bénéficiaire pour l'embaucher durablement

Pour 20 % d'entre eux, c'est l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

Les données ci-dessous portent sur 472 employeurs qui ont répondu à la question relative aux principaux avantages du contrat de professionnalisation.

Chaque employeur pouvait proposer 2 avantages.

	Nombre de réponses par catégorie	Pourcentage
Professionnalisation du salarié dans le but de le conserver à l'issue du contrat	202	24,2 %
Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale	164	19,6 %
Prise en charge des coûts de formation	161	19,3 %
Formation adaptée aux besoins de l'entreprise	152	18,2 %
Formation dispensée en alternance	130	15,5 %
Autres	27	3,2 %
Total	836	100,0 %



L'objectif de professionnalisation a bien été compris par les employeurs car c'est le premier avantage cité.

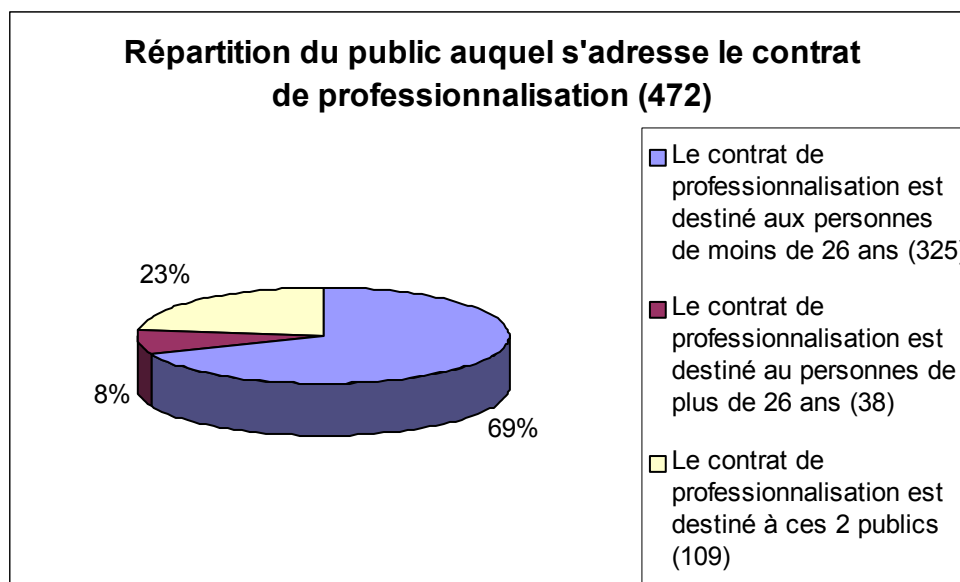
Il est à noter que les aides financières sur le coût salarial et sur le coût de la formation sont considérées pour 39 % des employeurs comme incitatives.

Connaissance des employeurs en ce qui concerne l'âge du public visé par le contrat de professionnalisation

Seulement 31 % des employeurs savent que le contrat de professionnalisation est aussi ouvert aux personnes ayant plus de 26 ans

Les données ci-dessous portent sur 472 employeurs qui ont répondu à la question relative à la tranche d'âge concernée par le dispositif du contrat de professionnalisation.

	Effectif	Pourcentage
Le contrat de professionnalisation est destiné aux personnes de moins de 26 ans	325	68,9 %
Le contrat de professionnalisation est destiné aux personnes de plus de 26 ans	38	8,0 %
Le contrat de professionnalisation est destiné à ces 2 publics	109	23,1 %
Total	472	100,0 %

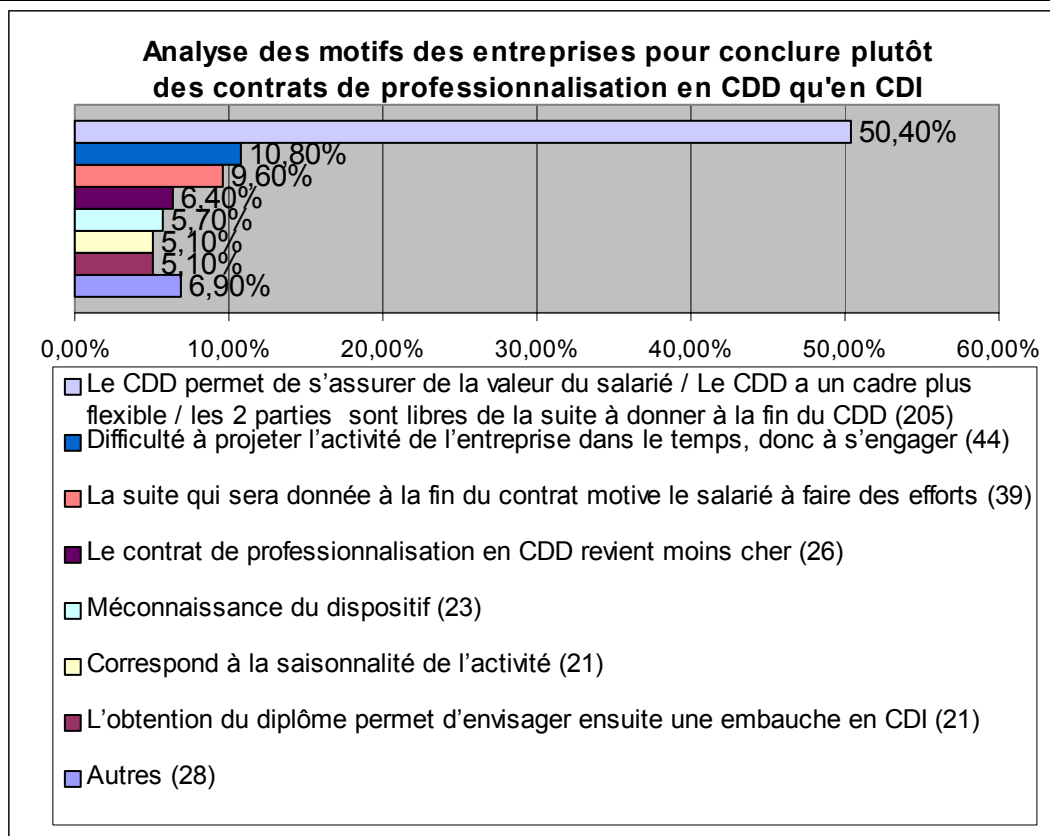


Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure un contrat de professionnalisation en CDD qu'en CDI

Les données ci-dessous portent sur 294 employeurs qui ont répondu à la question relative au recours au contrat de professionnalisation en CDD plutôt qu'en CDI.

Chaque employeur pouvait proposer plusieurs motifs.

	Motifs exprimés	Pourcentage
Le CDD permet de s'assurer de la valeur du salarié / Le CDD a un cadre plus flexible / les 2 parties sont libres de la suite à donner à la fin du CDD	205	50,4 %
Difficulté à projeter l'activité de l'entreprise dans le temps, donc à s'engager	44	10,8 %
La suite qui sera donnée à la fin du contrat motive le salarié à faire des efforts	39	9,6 %
Le contrat de professionnalisation en CDD revient moins cher	26	6,4 %
Méconnaissance du dispositif	23	5,7 %
Correspond à la saisonnalité de l'activité	21	5,1 %
L'obtention du diplôme permet d'envisager ensuite une embauche en CDI	21	5,1 %
Autres	28	6,9 %
Total	407	100,0 %

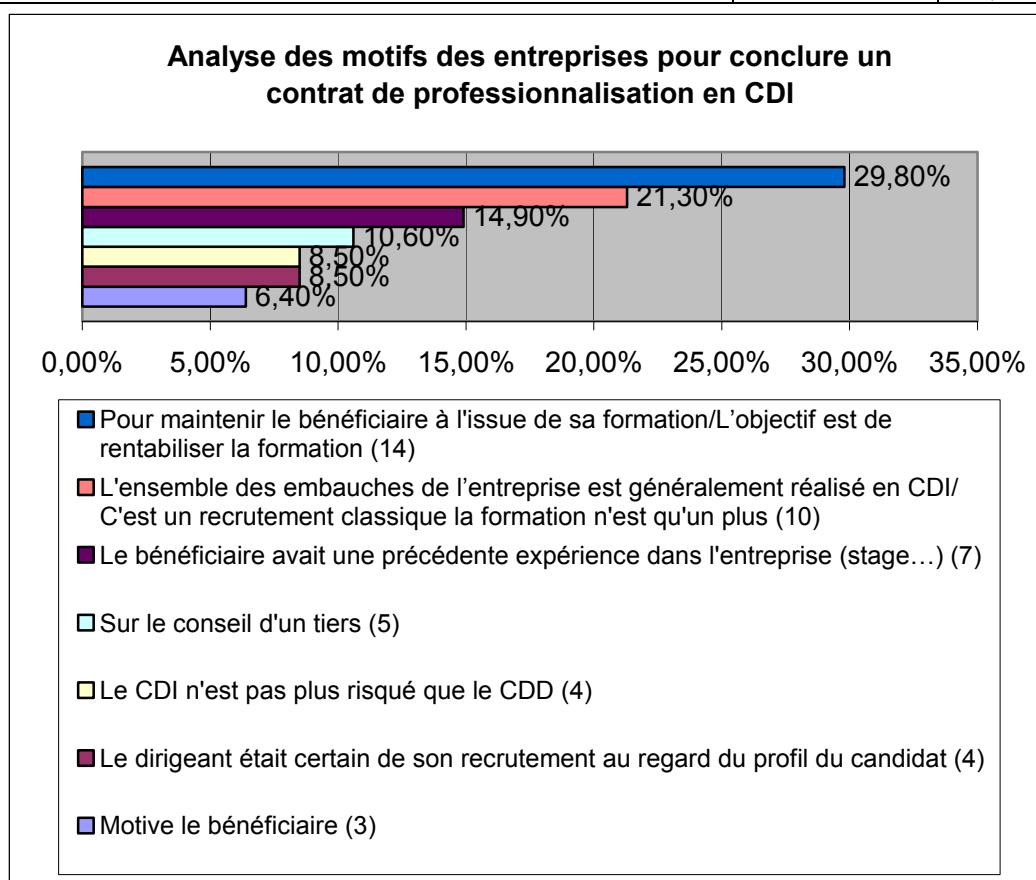


Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure un contrat de professionnalisation en CDI qu'en CDD

Les données ci-dessous portent sur 35 employeurs spécifiquement questionnés sur leurs motivations à conclure un contrat de professionnalisation en CDI.

Chaque employeur pouvait proposer plusieurs motifs.

	Motifs exprimés	Pourcentage
Pour maintenir le bénéficiaire à l'issue de sa formation/L'objectif est de rentabiliser la formation	14	29,8 %
L'ensemble des embauches de l'entreprise est généralement réalisé en CDI/C'est un recrutement classique, la formation n'est qu'un plus	10	21,3 %
Le bénéficiaire avait une précédente expérience dans l'entreprise (stage...)	7	14,9 %
Sur le conseil d'un tiers	5	10,6 %
Le CDI n'est pas plus risqué que le CDD	4	8,5 %
Le dirigeant était certain de son recrutement au regard du profil du candidat	4	8,5 %
Pour motiver le bénéficiaire	3	6,4 %
Total	47	100,0 %



LES PROJETS DE RECRUTEMENT

Entreprises avec des projets de recrutement et motifs

276 entreprises sur 479 ont un projet de recrutement à court ou moyen terme

Le motif de recrutement majoritairement cité est le renforcement de l'équipe/Création d'un nouveau poste avec 66 % des motifs exprimés

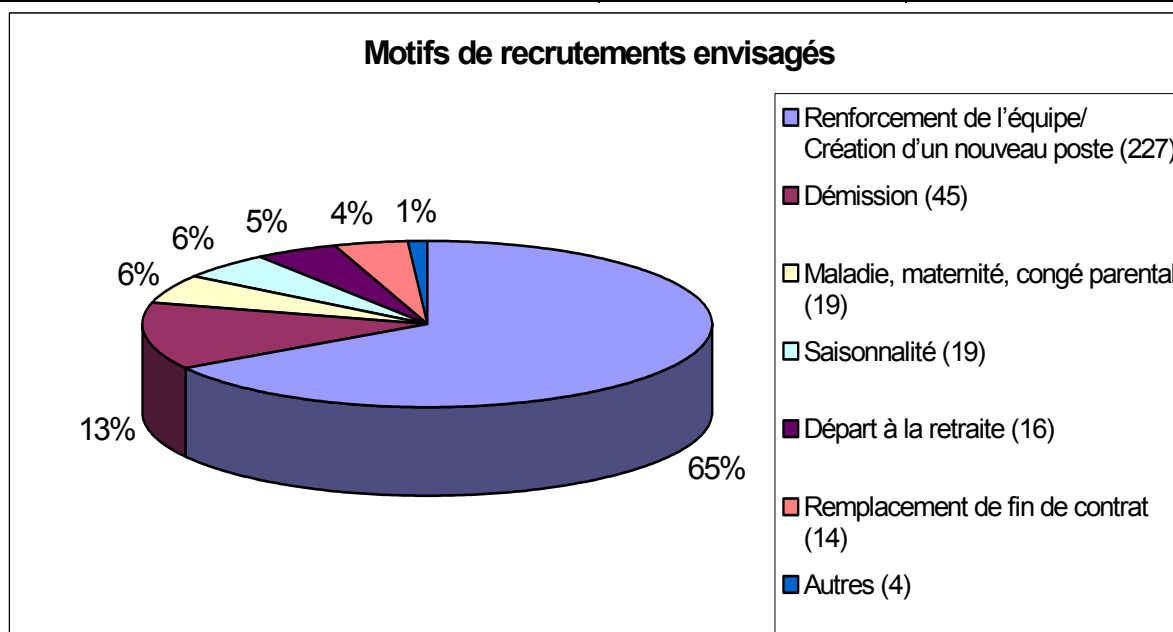
Les données ci-dessous portent sur 479 employeurs qui avaient conclu un contrat de professionnalisation terminé entre le 01/04/2006 et le 31/03/2007 et qui ont répondu à la question relative à leurs besoins en recrutement.

276 entreprises déclarent avoir des projets de recrutement à court ou moyen terme, soit 58 % des entreprises qui ont répondu à la question.

Les principaux motifs de recrutement des entreprises

Elles pouvaient exprimer plusieurs motifs de recrutement

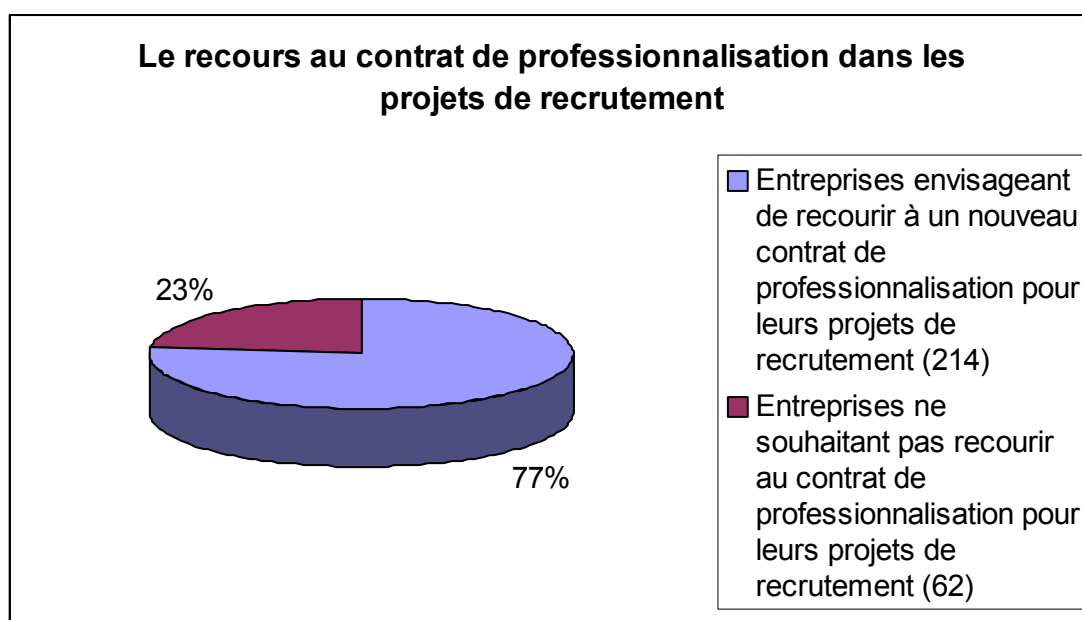
	Motifs de recrutement exprimés	Pourcentage
Renforcement de l'équipe/Création d'un nouveau poste	227	65,9 %
Démission	45	13,1 %
Maladie, maternité, congé parental	19	5,5 %
Saisonnalité	19	5,5 %
Départ à la retraite	16	4,7 %
Remplacement de fin de contrat	14	4,1 %
Autres	4	1,2 %
Total	344	100,0 %



Pourcentage des entreprises prêtes à signer un nouveau contrat de professionnalisation

77% des entreprises qui avaient conclu un contrat de professionnalisation terminé entre le 01/04/2006 et le 31/03/2007 et qui envisagent d'embaucher sont prêtes à signer un nouveau contrat de professionnalisation

Parmi les 276 entreprises interrogées qui déclarent avoir un projet de recrutement, 214 d'entre elles envisagent de recourir à un nouveau contrat de professionnalisation, soit 77,6 %.



Les entreprises interrogées (qui ont conclu un contrat de professionnalisation terminé entre le 01/04/2006 et le 31/03/2007) envisagent de recourir à nouveau contrat de professionnalisation pour 77,6 % de celles qui ont un projet de recrutement.