

ENQUÊTE AGEFOS-PME 2007

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN RHÔNE-ALPES



QUELS RESULTATS ?

- EFFICACITE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, COMME OUTIL D'INSERTION PROFESSIONNELLE
- QUALITE DE LA FORMATION DISPENSEE
- PERCEPTION DU DISPOSITIF PAR LES EMPLOYEURS

Analyse de l'échantillon et le taux de réponses

L'échantillon global

- Il se compose de l'ensemble des contrats de professionnalisation financés par Agefos-PME Rhône-Alpes et terminés (ou devant se terminer) entre le 01/04/2006 et le 31/03/2007 à l'exception des contrats rompus au cours de la période d'essai
- L'enquête a été réalisée auprès de 731 entreprises et concerne 1627 contrats de professionnalisation

Le mode d'administration du questionnaire

- Les entreprises ont été interrogées par 3 vecteurs différents :
- Le questionnaire a été adressé aux entreprises par courrier
- Il a été administré directement par les conseillers AGEFOS-PME pour un certain nombre d'entre elles
- Afin d'améliorer le taux de réponse, une relance téléphonique a été assurée auprès de toutes les entreprises n'ayant pas répondu

Les retours

- 1173 questionnaires ont été complétés
- Le taux de réponse obtenue est de : 72 % soit : $\frac{1173 \text{ questionnaires renseignés}}{1627 \text{ questionnaires concernés}}$

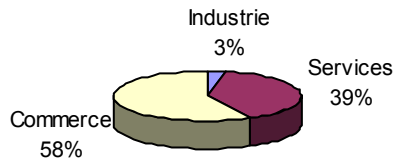
Analyse de l'échantillon : Les questionnaires renseignés

Entreprises

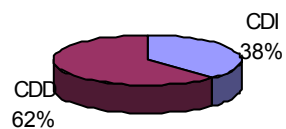
Effectif des entreprises



Secteur d'activité

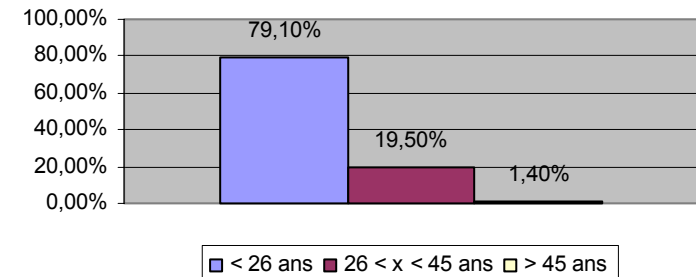
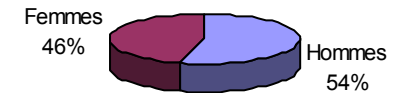


Type de contrats

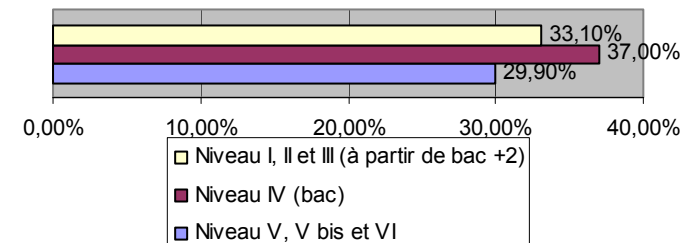


Bénéficiaires

Genre des salariés



Niveau d'étude initial



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

- **Pourcentage de contrats arrivés à terme**
- **Bénéficiaires "restés" dans l'entreprise à l'issue du contrat de professionnalisation : Analyse**
- **Signataires de contrats de professionnalisation toujours dans l'entreprise 4 à 16 mois après la fin de leur contrat**
- **Evolution professionnelle des intéressés encore en poste 4 à 16 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation**
- **Décision de départ de l'entreprise : rupture au cours du contrat, à l'issue de celui-ci ou plus tard (avant l'enquête)**
- **Situation actuelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise**

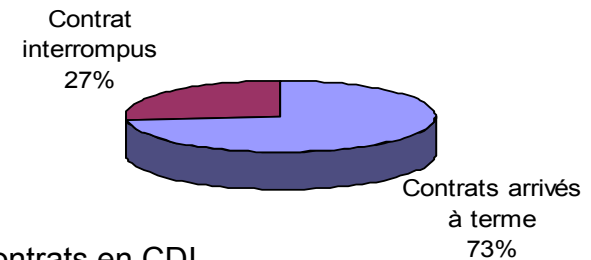
arrivés à terme

Questionnaires dont le stade de traitement administratif permet à AGEFOS-PME de savoir si le contrat de professionnalisation est allé à terme ou non	Nombre de contrats	Pourcentage
Contrats arrivés à terme	702	73,4 %
Contrats interrompus	255	26,6 %
Total	957	100,0 %

<i>Questionnaires dont le stade de traitement administratif ne permet pas à AGEFOS-PME de savoir si le contrat de professionnalisation est allé à terme ou non.</i>	216
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

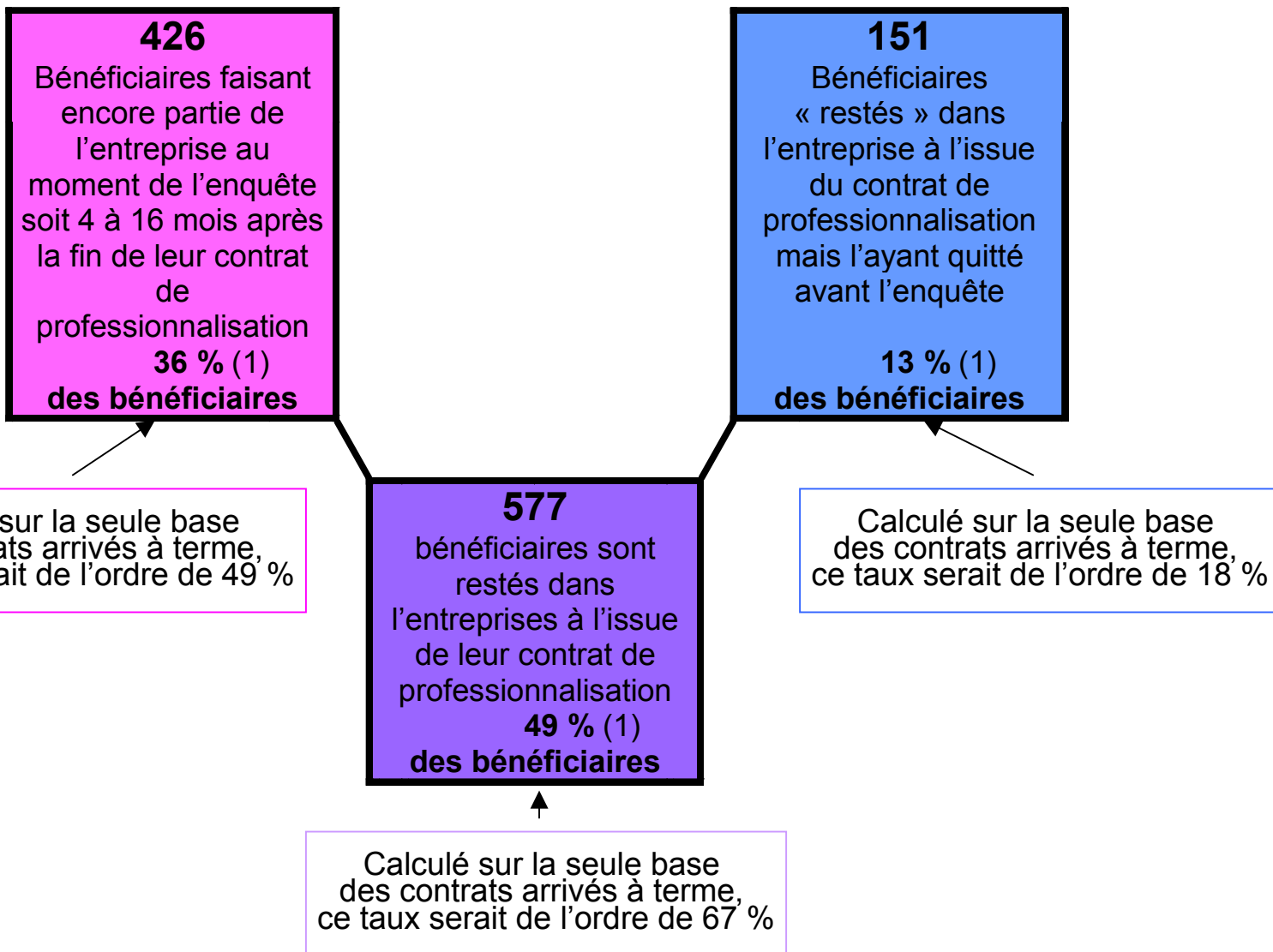
<i>Total</i>	1173
--------------	------

Le terme du contrat



- 78,3 % des contrats en CDD sont arrivés à terme contre 65,6 % des contrats en CDI
- Le taux de contrats arrivant à terme pour les femmes (74,5 %) est légèrement supérieur à celui des hommes (72,4 %)
- Le taux de contrats arrivant à terme augmente avec l'âge du bénéficiaire :
 - 72,8 % pour les bénéficiaires de moins de 26 ans
 - 75 % pour les bénéficiaires entre 26 et 45 ans
 - 83,3 % pour les bénéficiaires de plus de 45 ans

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



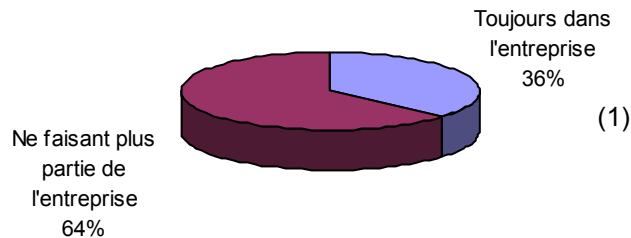
(1) Taux calculés par rapport à l'ensemble des questionnaires renseignés, y compris ceux qui concernent des contrats rompus

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

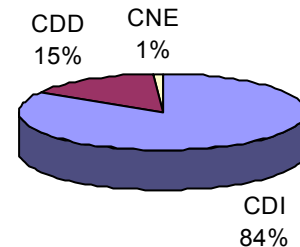
Nombre et pourcentage de bénéficiaires faisant encore partie de l'entreprise 4 à 16 mois après la fin prévue du contrat de professionnalisation	Effectif	Pourcentage
Toujours dans l'entreprise	426	36,3 %
Ne faisant plus partie de l'entreprise	747	63,7 %
Total	1173	100,0 %

Calculé sur la seule base des contrats arrivés à terme, ce taux serait de l'ordre de 49 %

Signataires d'un contrat de professionnalisation encore dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat de professionnalisation



Nature des contrats des 426 salariés toujours dans l'entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat de professionnalisation



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

- 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 des personnes :
 - 35,1 % pour les bénéficiaires de moins de 26 ans
 - 40,8 % pour les bénéficiaires entre 26 et 45 ans
 - 41,2 % pour les bénéficiaires de plus de 45 ans

Evolution professionnelle des intéressés encore en poste dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin du contrat de professionnalisation

Niveau du poste actuel	Nombre de contrats		Pourcentage	
Le même poste que lors du contrat de professionnalisation	328		80,0 %	
Un autre poste mais au même niveau hiérarchique	13	82	3,2 %	20,0 %
Un poste à responsabilité supérieure	69		16,8 %	
Total	410		100,0 %	

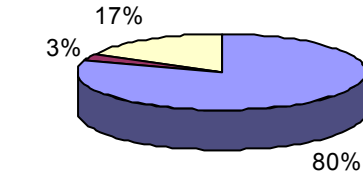
Pour 426 bénéficiaires, seulement 410 questionnaires ont été renseignés

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

- 30 % des intéressés quand le contrat de professionnalisation était en CDD
- 6 % des intéressés quand le contrat de professionnalisation était en CDI

Les intéressés de plus de 45 ans occupent, pour 28,6 % d'entre eux, un poste à responsabilité supérieure à celui qu'ils occupaient pendant leur contrat

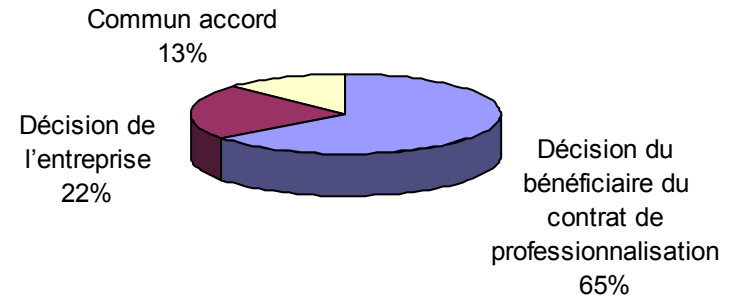
Evolution professionnelle des bénéficiaires toujours en poste dans la même entreprise 4 à 16 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation



- Le même poste que lors du contrat de professionnalisation
- Un autre poste mais au même niveau hiérarchique
- Un poste à responsabilité supérieure

Décision de départ de l'entreprise : rupture de contrat, l'issue de celui-ci ou plus tard (avant l'enquête)

	Effectif	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 %



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

Le taux de départ à l'initiative du bénéficiaire diminue de façon significative lorsque le salarié a plus de 26 ans

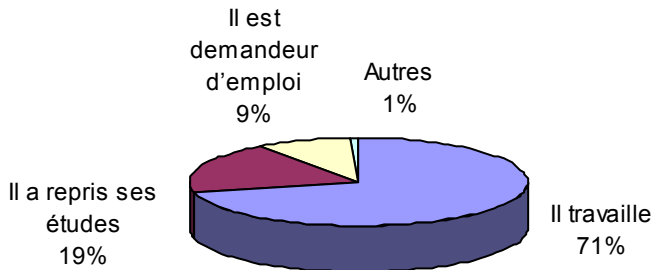
- 66,6 % pour les bénéficiaires de moins de 26 ans
- 58,5 % pour les bénéficiaires entre 26 et 45 ans
- 22,2 % pour les bénéficiaires de plus de 45 ans

Situation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise

Situation des bénéficiaires	Effectif	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 %
Tous total	258	100,0 %

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

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



Les données ci-dessus portent sur 516 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 qui est intervenue 4 à 16 mois plus tard).

Selon les entreprises qui ont su répondre à la question :

- 71,3 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ne faisant plus partie de l'entreprise travaillent
- 18,6 % d'entre-eux ont repris leurs études

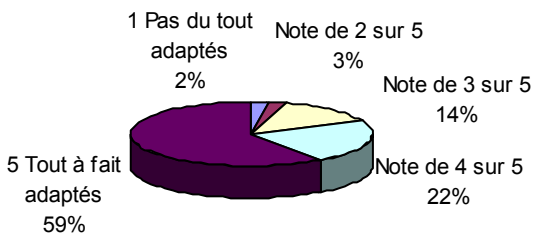
APPRECIATION DE LA QUALITE DE LA FORMATION DISPENSEE PAR LES ORGANISMES DE FORMATION ET DE L'EFFICACITE DU TUTORAT

- **Appréciation des employeurs sur la qualité de la formation et de l'accompagnement dispensée par les organismes de formation**
- **Nombre de tuteurs formés**
- **Appréciation des employeurs sur le temps passé par le tuteur à accompagner le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation et sur son rôle dans le déroulement du contrat**

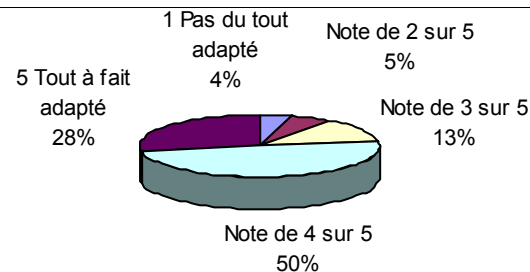
Appréciation des employeurs sur la qualité de la formation dispensée par les organismes de formation

Appréciations des dirigeants	Pas du tout d'accord 1	2	3	4	Tout à fait d'accord 5
Le programme et le contenu dispensés ont été adaptés aux objectifs de la formation et à vos attentes	2,3 %	2,5 %	13,5 %	21,9 %	59,8 %
L'accompagnement réalisé par l'organisme de formation auprès de votre entreprise et du tuteur a été suffisant	4,4 %	5,4 %	12,5 %	49,3 %	28,4 %

Appréciation concernant le programme et le contenu dispensés par les organismes de formation



Appréciation concernant l'accompagnement réalisé par l'organisme de formation



81,7 % des dirigeants estiment que le programme et le contenu étaient adaptés (ou tout à fait adaptés) à leurs attentes
 14,8 % des dirigeants considèrent que leur programme et le contenu n'étaient pas adaptés (ou pas tout à fait adaptés) à leurs attentes

Le taux de satisfaction maximum concernant la formation dispensée par les organismes de formation est de 59,8 %

Le taux de satisfaction maximum concernant l'accompagnement réalisé par les organismes de formation est de 28,4 % seulement

La satisfaction maximum des dirigeants concernant le programme et le contenu de la formation est donc 2 fois supérieure à celle concernant l'accompagnement assuré par l'organisme de formation

Nombre de tuteurs formés

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



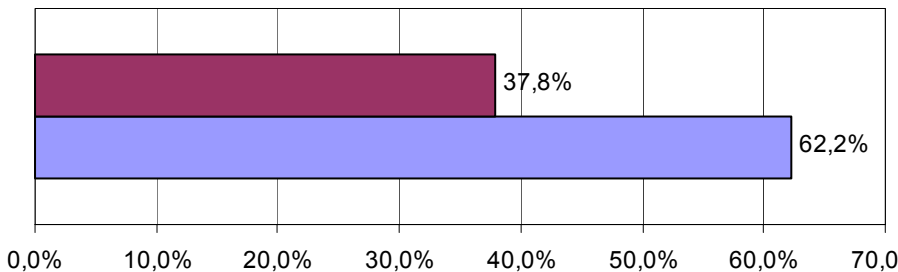
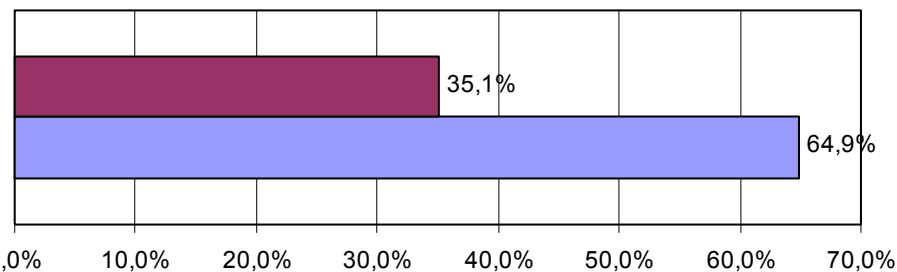
30 % des tuteurs ont bénéficié d'une formation tutorale

Appréciation des tuteurs sur le temps passé par le tuteur à accompagner le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation et sur son rôle dans le déroulement du contrat

Le tuteur et le contrat de professionnalisation

Le temps passé par le tuteur à accompagner le salarié	
Le temps passé par le tuteur est jugé suffisant	64,9 %
Manque de temps du tuteur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation	35,1 %
Total	100,0 %

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



■ Manque de temps du tuteur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation

■ Le temps passé par le tuteur est jugé suffisant

■ Le tuteur n'a pas eu d'incidence sur la réalisation du contrat

■ Le rôle du tuteur a été déterminant dans la réalisation du contrat de professionnalisation

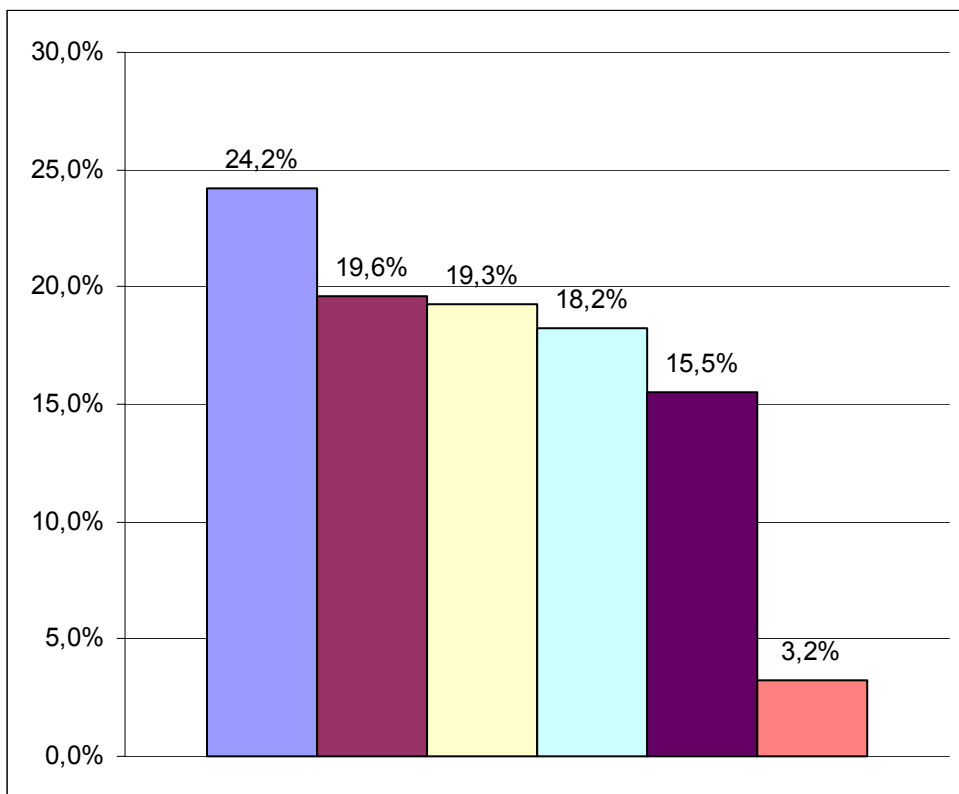
LA PERCEPTION DU DISPOSITIF PAR LES EMPLOYEURS

- **Les 5 principaux avantages du contrat de professionnalisation selon les employeurs**
- **Connaissance des employeurs en ce qui concerne l'âge du public visé par le contrat de professionnalisation**
- **Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure un contrat de professionnalisation en CDD qu'en CDI**
- **Motifs pour lesquels les entreprises souhaitent plutôt conclure un contrat de professionnalisation en CDI qu'en CDD**

Les 5 principaux avantages du contrat de professionnalisation selon les employeurs

Ces données portent sur 472 entreprises
Chacune pouvait proposer plusieurs réponses

	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 %	39,0 %
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 est bien compris par les employeurs car c'est le premier avantage cité

Les aides financières sur le coût salarial et sur le coût de la formation sont considérées pour 39 % des employeurs comme incitatives

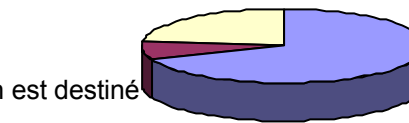
- Professionnalisation du salarié dans le but de le conserver à l'issue du contrat
- Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale
- Prise en charge des coûts de formation
- Formation adaptée aux besoins de l'entreprise
- Formation dispensée en alternance
- Autres

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

Ces données portent sur 472 entreprises ayant répondu à la question

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

Le contrat de professionnalisation est destiné à ces 2 publics
8 %



Le contrat de professionnalisation est destiné aux personnes de moins de 26 ans
69 %

Le contrat de professionnalisation est destiné aux personnes de plus de 26 ans
23 %

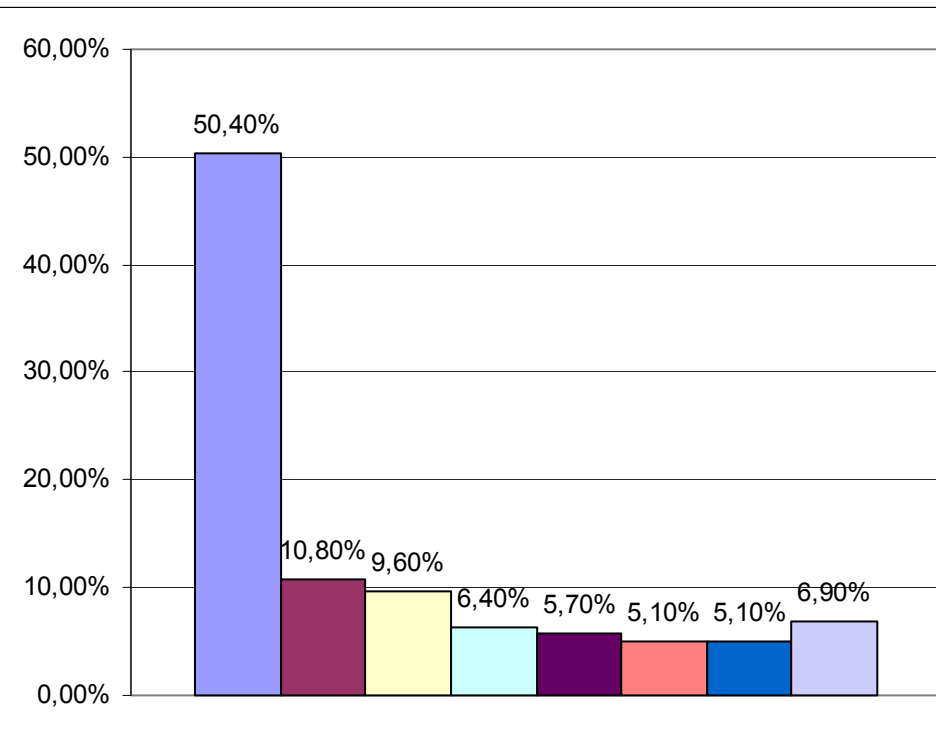
Seulement 31 % des employeurs savent que le contrat de professionnalisation est aussi ouvert aux personnes de plus de 26 ans

Conclusion un contrat de professionnalisation en CDD ou en CDI

Ces données portent sur 294 entreprises ayant répondu à la question

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 %



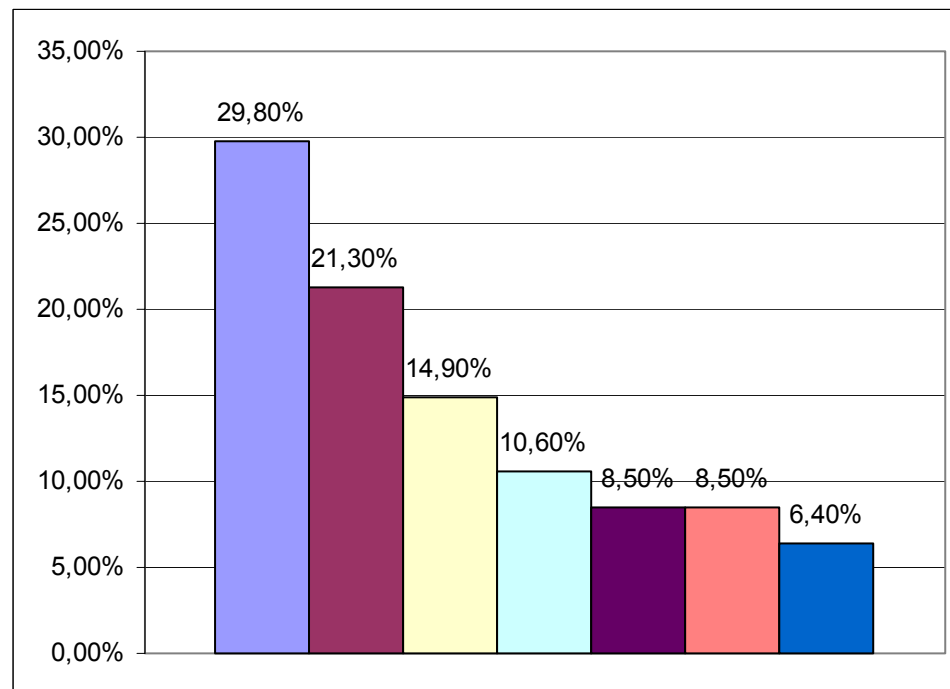
- Le CDD permet de s'assurer de la valeur du salarié / Le CDD a un cadre plus flexible / les 2 parties sont libres de la suite à donner à la fin du CDD
- Difficulté à projeter l'activité de l'entreprise dans le temps, donc à s'engager
- La suite qui sera donnée à la fin du contrat motive le salarié à faire des efforts
- Le contrat de professionnalisation en CDD revient moins cher
- Méconnaissance du dispositif
- Correspond à la saisonnalité de l'activité
- L'obtention du diplôme permet d'envisager ensuite une embauche en CDI
- Autres

Conclusion un contrat de professionnalisation en CDI ou en CDD

Ces données portent sur 35 entreprises ayant répondu la question

Chaque employeur pouvait proposer plusieurs motifs

	Motifs exprimés	Pourcentage
Pour maintenir le bénéficiaire à l'issue de sa formation/L'objectif est de rentabiliser sa 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 %



- Pour maintenir le bénéficiaire à l'issue de sa formation/L'objectif est de rentabiliser la formation
- L'ensemble des embauches de l'entreprise est généralement réalisé en CDI/C'est un recrutement classique, la formation n'est qu'un plus
- Le bénéficiaire avait une précédente expérience dans l'entreprise (stage...)
- Sur le conseil d'un tiers
- Le CDI n'est pas plus risqué que le CDD
- Le dirigeant était certain de son recrutement au regard du profil du candidat
- Pour motiver le bénéficiaire

LES PROJETS DE RECRUTEMENT

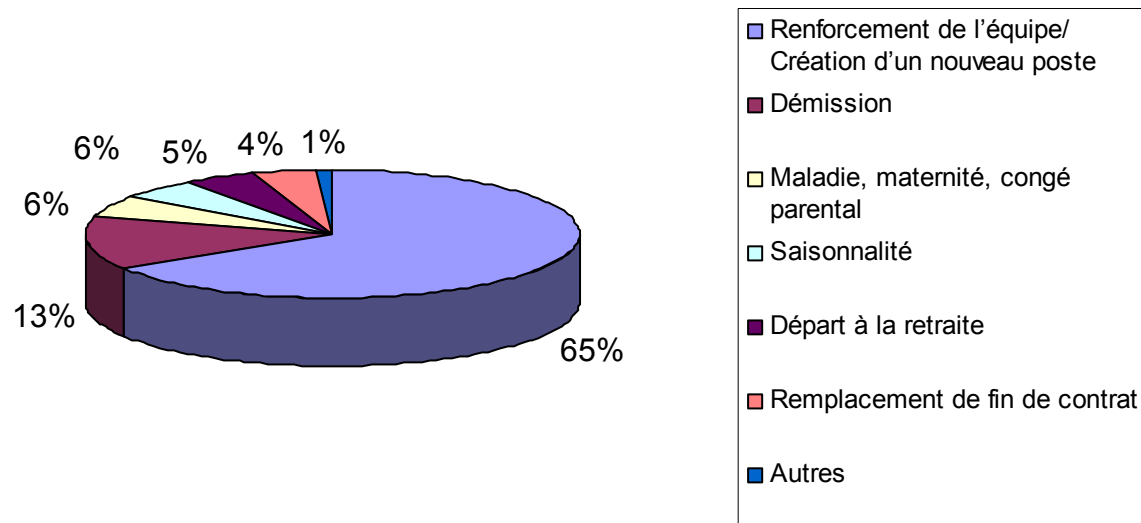
- **Les entreprises avec des projets de recrutement et leurs motifs**
- **Les entreprises prêtes à signer un nouveau contrat de professionnalisation pour ces recrutements**

Les entreprises avec des projets de recrutement et leurs motifs

276 entreprises sur 479 déclarent avoir des projets de recrutement à court ou moyen terme

Les entreprises pouvaient exprimer plusieurs motifs de recrutement

Motifs de recrutement envisagés



- Le motif de recrutement majoritairement cité est le renforcement de l'équipe avec 65 % des motifs exprimés

Les entreprises prêtes à signer un nouveau contrat de professionnalisation pour leurs recrutements

14 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 recourir à un nouveau contrat de professionnalisation pour leurs recrutements

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