



*Résultats d'une enquête
menée auprès
de 504 dirigeants
ou directeurs
des ressources humaines
de PME*

PME et contrat de professionnalisation

- Quelle perception ?
- Quelle appropriation ?
- Quelles intentions ?



Méthode

Ce sondage AGEFOS PME, réalisé avec la participation d'IPSOS, a permis de connaître les pratiques de recrutement de 504 dirigeants ou directeurs des ressources humaines de PME, et de recueillir leurs opinions sur le contrat de professionnalisation. Le sondage a été effectué par téléphone sur système CATI sur le lieu de travail des personnes interrogées, entre le 4 et le 9 juillet 2005 par IPSOS.

L'échantillon sélectionné est constitué de PME (entreprises à effectif compris entre 1 et 499 salariés) réparties sur l'ensemble de la France et dans les secteurs marchands, tels que définis par l'INSEE (industrie, construction, commerce, services).

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par région. Certaines catégories ont été surreprésentées afin de créer des bases statistiques suffisantes. Elles ont ensuite été ramenées à leur poids réel par des redressements, pour obtenir un échantillon représentatif des PME à l'échelon national.

Les résultats ont ainsi été traités selon trois variables :

- La taille de l'entreprise, en nombre de salariés : 1 à 9/10 à 19 /20 à 49/50 à 199/200 à 499 salariés
- Le secteur d'activité : industrie, construction, commerce et services
- Le secteur géographique : Ile-de-France et province

Sommaire

AGEFOS PME aux côtés des entreprises dans la mise en place du contrat de professionnalisation	4
--	----------

I. Les pratiques de recrutement des PME sur les six derniers mois	4
--	----------

■ Près d'une PME sur deux a recruté au cours des six derniers mois	4
■ Des recrutements en faveur des jeunes	4
■ Les contrats traditionnels restent privilégiés	5
■ Près d'un tiers des PME ont déjà eu recours aux contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation	5
■ Des PME majoritairement satisfaites des contrats d'insertion en alternance	5

II. La notoriété du contrat de professionnalisation	6
--	----------

■ Près de la moitié des PME connaissent le contrat de professionnalisation	6
■ Une notoriété liée à l'efficacité des campagnes d'information	6
■ Un nouveau contrat encore mal compris des PME	7

III. Les intentions des PME vis-à-vis du contrat de professionnalisation	7
---	----------

■ Un contrat attractif pour plus de la majorité des entreprises interrogées	7
■ L'apport de qualifications est l'un des principaux facteurs d'attractivité	8
■ La difficulté à recruter un candidat motivé : frein majeur au recours au contrat de professionnalisation	8
■ Une montée en puissance progressive du contrat de professionnalisation	8
■ Des intentions d'embauche en faveur des jeunes ayant déjà obtenu un diplôme	9
■ Les formations qualifiantes : une solution qui répond aux besoins de l'entreprise	9

IV. Le point de vue des PME sur le tutorat	10
---	-----------

■ Des entreprises convaincues de l'importance de la fonction de tuteur... ..	10
■ ...mais dans l'attente de solutions adaptées en termes d'organisation	10

AGEFOS PME aux côtés des entreprises dans la mise en place du contrat de professionnalisation

Créé par l'accord de 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation remplace, depuis le 1er octobre 2004, les anciens contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation, d'orientation).

Dès l'introduction de ce nouveau dispositif, et afin de connaître l'opinion des PME pour mieux appréhender leurs réalités et besoins, AGEFOS PME a réalisé une première enquête. Les réponses recueillies ont conduit AGEFOS PME à multiplier les réunions d'information sur l'ensemble du territoire.

Cependant, dans une conjoncture économique peu favorable en termes d'emploi, le contrat de professionnalisation a enregistré un démarrage particulièrement lent. Pour accélérer son développement, AGEFOS PME renforce sa mobilisation et s'engage aujourd'hui auprès de tous les acteurs de la formation (entreprises, organismes de formation, etc.).

Présentés ci-après, les résultats de la deuxième enquête nationale sur l'appropriation et l'utilisation du contrat de professionnalisation par les entreprises attestent de la notoriété encore trop faible de cette nouvelle mesure. Par contre, une fois informées des caractéristiques du contrat de professionnalisation, les PME font part d'un réel intérêt pour ce dispositif.

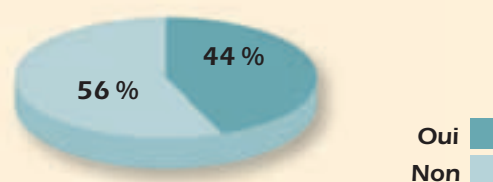
I - Les pratiques de recrutement des PME sur les six derniers mois

Près d'une PME sur deux a recruté au cours des six derniers mois

Les recrutements sont surtout le fait des entreprises de plus de 20 salariés (75 %), et plus particulièrement celui des PME de plus de 50 salariés (78 %).

Au niveau sectoriel, ce sont les entreprises de la construction (67 %) et du commerce (64 %) qui ont le plus recruté. Ces résultats confirment les analyses effectuées sur l'année 2004 et au cours du premier semestre 2005.

Votre entreprise a-t-elle recruté au cours des six derniers mois ?



Base : 504 personnes

Des recrutements en faveur des jeunes

Parmi les PME qui ont embauché au cours des six derniers mois, 70 % ont choisi des personnes de moins de 26 ans contre 58 % pour les salariés de 26 ans et plus.

Ce constat est toutefois nuancé par les résultats observés auprès des PME de plus de 50 salariés. Ces entreprises semblent avoir favorisé l'expérience et ont préféré, au public jeune (63 %), des salariés de plus de 26 ans (94 %). Ce comportement se retrouve très nettement

dans l'industrie (68 % contre 88 % pour les plus de 26 ans) et en Ile-de-France (65 % contre 85 %).

Si vous avez recruté au cours des six derniers mois, s'agissait-il de salariés de moins de 26 ans ou de 26 ans et plus ?



Base : 221 personnes ayant recruté au cours des six derniers mois

Les contrats traditionnels restent privilégiés

Avec 87 % des salariés embauchés en CDI, CDD ou en intérim, les contrats « traditionnels » sont toujours les plus utilisés. Viennent ensuite les mesures d'insertion professionnelle, comme les contrats en alternance (13 %) ou encore les contrats aidés² (6 %).

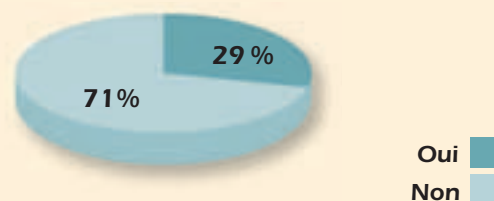
Pour le recrutement en alternance, ce taux passe à 23 % dans les PME de plus de 200 salariés. Les contrats aidés sont davantage retenus par le secteur de la construction (20 % par rapport à 6 % en moyenne).

Près d'un tiers des PME ont déjà eu recours aux contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation

La taille de l'entreprise conditionne son degré d'information et par conséquent son taux d'adhésion au contrat de professionnalisation. Ainsi, les PME de 50 à 199 salariés (63 %) et celles de 200 à 500 salariés (78 %) sont les plus utilisatrices de ce contrat.

Malgré le recours plus fréquent des « grandes » PME à l'alternance, ce sont les TPE qui, au final, recrutent le plus en volume. En effet, ces dernières représentent 84 % de l'ensemble des PME.

Avez-vous déjà eu recours aux contrats d'insertion en alternance ?



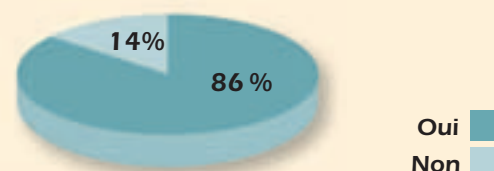
Base : 504 personnes

Des PME majoritairement satisfaites des contrats d'insertion en alternance

Les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ont répondu aux attentes de 86 % des entreprises utilisatrices. Un sondage réalisé en 2004 par AGEFOS PME auprès de 500 TPE-PME, révélait que ces entreprises appréciaient particulièrement les dispositifs d'insertion en alternance pour les réponses apportées tant en termes de recrutement et de qualifications, que d'allègements des charges proposés à l'employeur³.

Les PME de 10 à 19 salariés sont plus réservées sur les modalités pratiques de l'alternance : 22 % d'entre elles se déclarent insatisfaites (contre 14 % pour l'ensemble). La faible motivation du jeune et le partage du temps entre l'entreprise et l'organisme de formation sont les deux principales raisons avancées.

Le dispositif d'insertion en alternance auquel vous avez eu recours a-t-il répondu à vos attentes ?



Base : 147 personnes ayant eu recours aux contrats d'insertion en alternance

2. Contrats de travail de type particulier généralement à durée déterminée et bénéficiant d'exonération des charges patronales (CIE, emploi jeune, etc.)
3. AGEFOS PME, *Réforme de la formation professionnelle : qu'en pensent les PME ?* Coll. Regard sur - Octobre 2004

II - La notoriété du contrat de professionnalisation

D'octobre 2004 à juillet 2005, le taux de notoriété du contrat de professionnalisation a doublé⁴. Cette progression est liée aux nombreuses opérations

d'information et de sensibilisation des PME, organisées par les acteurs de la formation et de l'emploi, parmi lesquels AGEFOS PME.

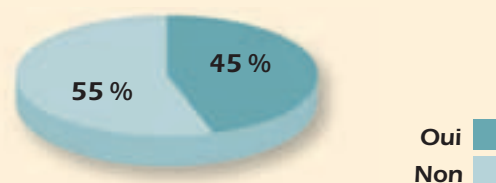
Près de la moitié des PME connaissent le contrat de professionnalisation

45 % des PME interrogées connaissent le contrat de professionnalisation. Fortement liée à la taille de l'entreprise, la notoriété de ce dispositif atteint 92 % pour les PME de 200 à 499 salariés (entreprises généralement dotées d'un service ressources humaines structuré et, de ce fait, bien informées).

Le secteur d'activité influe également sur la connaissance que les entreprises ont du contrat de professionnalisation. Les PME de l'industrie (79 %) et de la construction (75 %) sont les plus informées et par conséquent les plus grandes utilisatrices de ce type de contrat.

Enfin, la communication sur la création du nouveau contrat semble avoir été plus efficace en Ile-de-France, où 74 % des PME ont intégré cette information contre 64 % pour les PME de province.

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Avez-vous eu connaissance de ce nouveau dispositif ?



Base : 504 personnes

Une notoriété liée à l'efficacité des campagnes d'information

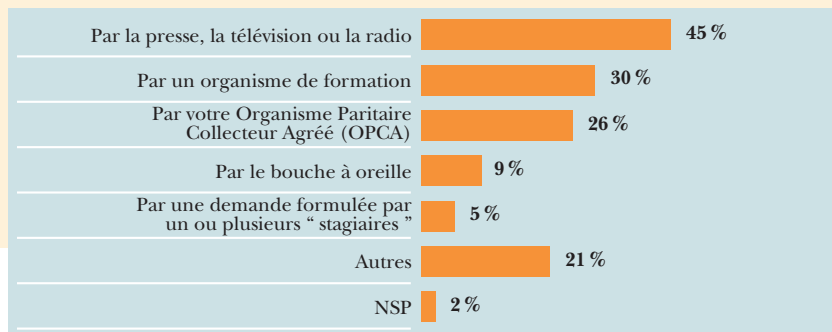
Pour 45 % des PME interrogées, la presse, la télévision ou encore la radio ont été les principales sources d'information sur le contrat de professionnalisation. Les plus grandes entreprises (57 %) ont été davantage réceptives aux campagnes audiovisuelles, à la différence des PME de la construction (33 %), peu sensibles aux messages diffusés.

Outre les médias de masse, les PME citent comme autres relais d'information les organismes de formation (30 %) et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (26 %). Les OPCA, souvent mentionnés par les TPE (30 %), ont pu, lorsqu'ils bénéficient d'un réseau de proximité, diffuser l'information auprès des plus petites entreprises. Avec un taux de notoriété du contrat de professionnalisation

de 59 % enregistré auprès de ses entreprises adhérentes en juillet 2004, l'exemple d'AGEFOS PME est ici significatif.

Le bouche à oreille (9 %) et les demandes directes (5 %) ont également permis à certaines PME de découvrir le contrat de professionnalisation.

De quelle manière avez-vous eu connaissance de ce nouveau dispositif ?
(plusieurs réponses possibles)



Base : 228 personnes ayant eu connaissance du contrat de professionnalisation

4. AGEFOS PME, Perspectives 2005 : *Emploi et formation dans les PME : Reprise en 2004, faible visibilité pour 2005* p. 62 - Décembre 2004

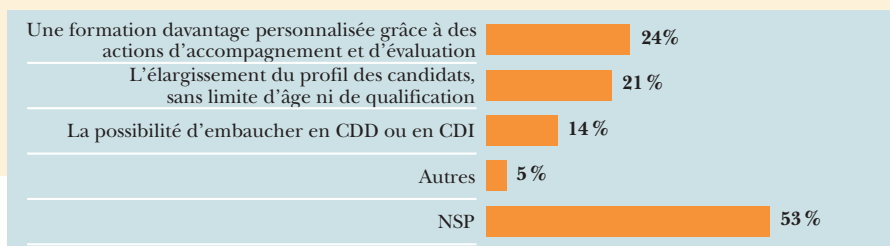
Un nouveau contrat encore mal compris des PME

53 % des entreprises qui ont connaissance du contrat de professionnalisation ne perçoivent pas encore clairement les évolutions apportées par le nouveau dispositif, preuve s'il en est d'une réforme encore mal maîtrisée.

Pour autant, parmi les PME les mieux informées, 24 % retiennent comme principale innovation la personnalisation des parcours de formation (grâce à des actions d'accompagnement et d'évaluation) et 21 % l'élargissement du profil des candidats (sans limite d'âge ni de qualification). Ce dernier taux atteint 46 % pour les entreprises de plus de 200 salariés.

Selon vous, quelles sont les principales évolutions du contrat de professionnalisation par rapport aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ?

(plusieurs réponses possibles)



Base : 228 personnes ayant eu recours au contrat de professionnalisation

III - Les intentions des PME vis-à-vis du contrat de professionnalisation

Aujourd'hui encore, les entreprises connaissent mal le contrat de professionnalisation. La majorité des TPE (56 %) déclarent ignorer son existence et 52 % des responsables de TPE informés de cette mesure ne maîtrisent pas les évolutions qu'elle

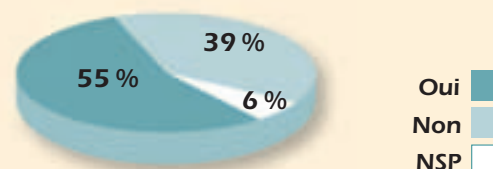
apporte. Ces entreprises font cependant part d'un intérêt réel pour ce contrat dès lors qu'elles connaissent ses caractéristiques.

Un contrat attractif pour plus de la majorité des entreprises interrogées

Une fois renseignées sur le contrat, plus d'une PME sur deux le qualifie d'attrayant. Parmi ces 55 % de PME, les entreprises des services semblent être les plus intéressées (68 %).

Cette attitude vis-à-vis du contrat de professionnalisation est très fortement liée aux pratiques antérieures des personnes interrogées. Les responsables qui ont déjà eu recours à ce type de contrat sont les plus convaincus de l'attractivité du nouveau dispositif (67 % contre 49 % pour les non utilisateurs).

Considérez-vous que le contrat de professionnalisation soit une formule de recrutement attrayante pour votre entreprise ?



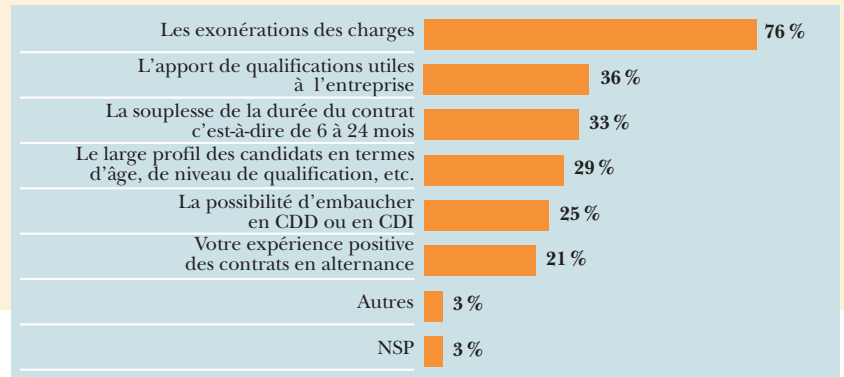
Base : 504 personnes

L'apport de qualifications est l'un des principaux facteurs d'attractivité

L'apport de qualifications utiles à l'entreprise arrive au second plan (36 %) devant la souplesse de la durée du contrat (33 %). Les exonérations de charges sociales constituent cependant le principal intérêt pour plus des trois quarts des PME (76 %), et plus particulièrement au sein des entreprises de moins de 20 salariés et des entreprises de services.

En quoi considérez-vous que le contrat de professionnalisation est une formule de recrutement attrayante pour votre entreprise ?

(plusieurs réponses possibles)



Base : 275 personnes considérant le contrat de professionnalisation comme une formule de recrutement attrayante

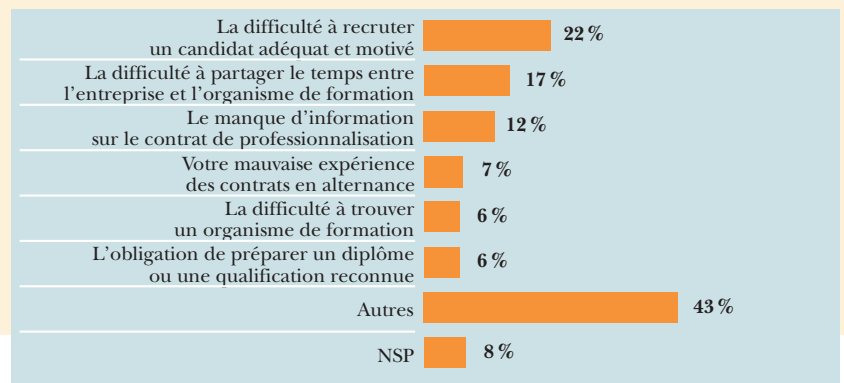
La difficulté à recruter un candidat motivé : frein majeur au recours au contrat de professionnalisation

Pour 39 % des PME interrogées, le manque d'intérêt vis-à-vis du contrat de professionnalisation est surtout dû à la difficulté de recruter un candidat motivé (22 %). Parmi ces entreprises, les PME de 20 à 49 salariés (47 %) se sentent, pour cette même raison, les moins concernées par ce dispositif. Le partage du temps entre l'entreprise et l'organisme de formation constitue également un frein pour 17 % des PME.

En quoi considérez-vous que le contrat de professionnalisation n'est pas une formule de recrutement attrayante pour votre entreprise ?

(plusieurs réponses possibles)

Parmi les grandes entreprises qui considèrent le contrat de professionnalisation peu attractif, 30 % font part d'une expérience non concluante des contrats d'alternance (contre seulement 7 % au global).



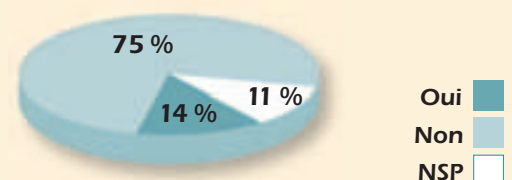
Base : 195 personnes ne considérant pas le contrat de professionnalisation comme une formule de recrutement attrayante

Une montée en puissance progressive du contrat de professionnalisation

14 % des entreprises ont l'intention de recruter en contrat de professionnalisation avant la fin 2005. Ce taux passe à 44 % pour les PME de plus grande taille (200 à 499 salariés).

Les entreprises de moins de 20 salariés restent cependant les plus utilisatrices d'alternance. Le volume représenté par ces PME (92,5 % de l'ensemble des PME) compense leurs faibles intentions de recrutement (16 %) via le contrat de professionnalisation.

Pensez-vous recourir au contrat de professionnalisation d'ici fin 2005 ?



Base : 504 personnes

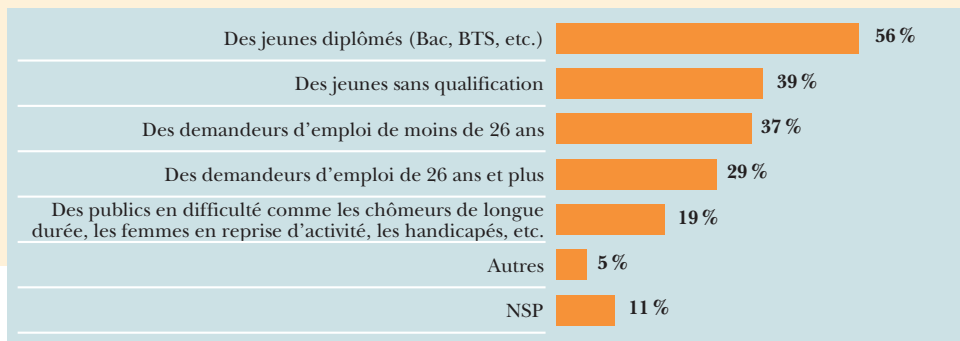
Des intentions d'embauche en faveur des jeunes ayant déjà obtenu un diplôme

Comme pour les précédents dispositifs d'insertion en alternance, les entreprises s'orienteraient en priorité vers le recrutement des personnes de moins de 26 ans. Elles affichent toutefois des préférences au sein de cette catégorie, puisque les jeunes ayant déjà obtenu un diplôme⁵ seraient les plus prisés (56 %), devant les jeunes sans qualification (39 %) et les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans (37 %).

Même si les entreprises s'orientent en priorité vers les jeunes, 29 % d'entre elles restent favorables à l'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Enfin, 11 % des entreprises susceptibles de conclure un contrat de professionnalisation n'ont pour l'instant pas réfléchi au profil du candidat.

Dans le cadre de ce nouveau dispositif, vers quels types de candidats vous orienteriez-vous ?



Base : 504 personnes

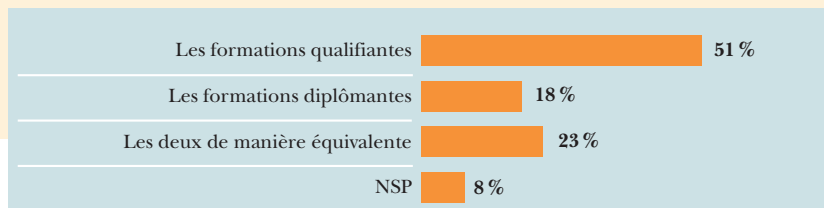
Les formations qualifiantes: une solution qui répond aux besoins de l'entreprise

Si un quart (23 %) des entreprises sont partagées sur le choix de la formation, la moitié d'entre elles (51 %), et particulièrement celles de la construction (58 %), s'orientent toutefois vers les formations qualifiantes contre 18 % seulement vers le diplômant. Cette préférence s'explique par l'adéquation des formations qualifiantes aux besoins de l'entreprise (62 %) et par l'opérationnalité immédiate qu'elles apportent (48 %).

Quant aux entreprises intéressées par le diplômant, 55 % d'entre elles perçoivent cette formule comme un gage

de qualité. Certaines PME feraient également ce choix faute d'information sur le qualifiant (23 %).

Par rapport à votre entreprise, quel type de formation répond à vos besoins ?



Base : 504 personnes

5. Baccalauréat, BTS, etc.

IV - Le point de vue des PME sur le tutorat

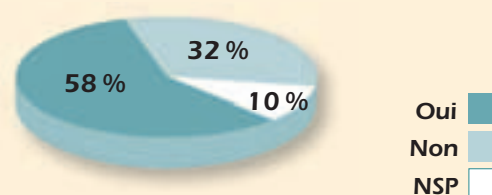
La loi du 4 mai 2004 ne rend pas obligatoire la désignation d'un tuteur dans l'entreprise. Toutefois, l'expérience montre que la présence de ce dernier est un atout pour le bon déroulement et le succès du contrat d'alternance. Le tuteur est en effet le garant d'une alternance réussie, tant dans

l'atteinte d'une qualification que dans le maintien dans l'emploi. Les réponses des entreprises interrogées vont dans ce sens, tout comme les différents travaux d'AGEFOS PME.

Des entreprises convaincues de l'importance de la fonction de tuteur...

58 % des PME interrogées reconnaissent le rôle majeur qu'occupe le tuteur dans la réussite du contrat de professionnalisation. Ce point de vue varie cependant selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les grandes PME (200 à 499 salariés) accordent une place prépondérante au tuteur (93 %) alors que les TPE ont un avis plus mitigé sur la question (58 %).

Considérez-vous que l'intervention d'un tuteur interne à l'entreprise est nécessaire au bon déroulement du contrat de professionnalisation ?

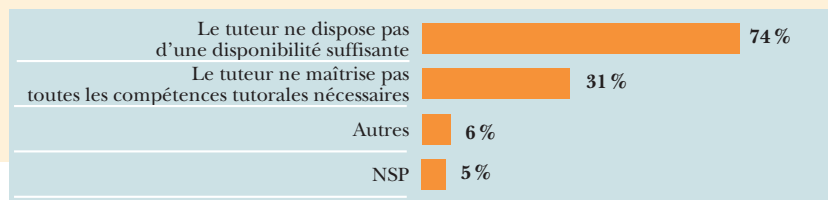


Base : 504 personnes

...mais dans l'attente de solutions adaptées en termes d'organisation

Cette divergence d'opinion sur l'importance du tuteur dans la réussite du contrat d'alternance peut s'expliquer par les moyens dont il dispose pour remplir sa mission. Alors que 66 % des PME de plus de 200 salariés estiment avoir fait le nécessaire sur ce point, ce taux se réduit à 46 % au sein des TPE. Ces dernières ont sans doute conscience de leur difficulté à mettre tout en œuvre pour optimiser cette fonction.

Pour quelles raisons pensez-vous que le tuteur ne dispose pas de tous les moyens pour suivre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ?



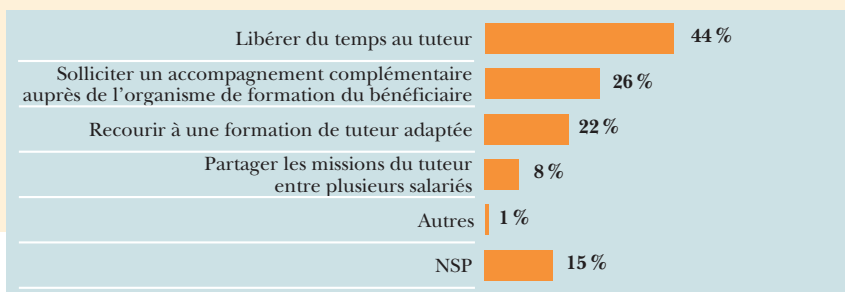
Base : 127 personnes considérant que le tuteur ne dispose pas de tous les moyens

Les PME qui pensent ne pas mettre suffisamment de moyens à disposition du tuteur admettent volontiers que ce dernier manque de temps (74 %) ou de compétences tutorales (31 %) pour mener à bien sa mission. Aussi, lorsqu'elles sont interrogées sur les solutions possibles, ces entreprises envisagent avant tout de libérer du temps au tuteur (44 %) ou de solliciter un accompagnement complémentaire auprès de l'organisme de formation (26 %).

management et d'organisation de l'entreprise, a généré un taux d'abstention de 15 % auprès des responsables d'entreprises interrogés.

Au regard de ces contraintes, quelle(s) solution(s) envisagez-vous ?

La question de l'accompagnement de la fonction tutorale, probablement parce qu'elle interroge sur les pratiques de



Base : 127 personnes considérant que le tuteur ne dispose pas de tous les moyens

Cette étude a été réalisée à la demande de la Commission Nationale de Formation,
avec la collaboration d'IPSOS.

Coordination technique et suivi de l'étude :

Comité de pilotage paritaire de la Mission de prospective des Métiers et des Qualifications AGEFOS PME,
Stéphane PHAN, Aude SCHMITT et le service Ingénierie et politiques de formation

Conception maquette et fabrication :

Maquetting



SIÈGE NATIONAL - 69, BOULEVARD MALESHERBES - 75008 PARIS

TÉL. : 01 44 90 46 46 - FAX : 01 44 90 46 47

www.agefos-pme.com

n°siret : 301 761 987 00082

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALAIRES DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES