



L'impact du Contrat de professionnalisation

Première évaluation nationale

SYNTHÈSE DES RESULTATS DE L'ENQUÊTE SUR L'INSERTION A
6 MOIS

ADMINISTRÉE PAR TNS SOFRES ET ANALYSÉE PAR
AMBROISE BOUTEILLE & ASSOCIÉS

2014

Dans cette synthèse :

Avant le contrat de professionnalisation : le futur bénéficiaire acteur de la recherche d'informations et des structures d'accueil	2
Durant le contrat de professionnalisation : le déroulement jugé favorablement par les bénéficiaires	5
Le profil des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	6
Une importante satisfaction des bénéficiaires et une quasi-unanimité sur la recommandation du contrat de professionnalisation à des tiers	8
Le contrat de professionnalisation : un <u>vecteur d'insertion</u> dans l'emploi, même dans un contexte moins favorable à l'emploi	10
<i>Zoom : l'influence de l'entreprise porteuse du CPro sur l'insertion</i>	<i>12</i>
<i>Zoom : l'influence de la formation suivie sur l'insertion</i>	<i>15</i>
<i>Zoom : l'influence des pratiques régionales sur l'insertion</i>	<i>19</i>
La situation des bénéficiaires après le contrat de professionnalisation	21
<i>Zoom : la situation post contrat de professionnalisation des bénéficiaires en emploi</i>	<i>21</i>
<i>Zoom : les bénéficiaires sans emploi, des individus non inactifs</i>	<i>24</i>
<i>Zoom : la situation post contrat de professionnalisation des bénéficiaires ayant poursuivi leur formation</i>	<i>26</i>

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats.

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition une qualification professionnelle ou une qualification complémentaire à une formation initiale en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Une enquête d'envergure afin d'éclairer les politiques en matière de professionnalisation

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels a réalisé au premier trimestre 2014 une enquête de grande envergure portant sur l'ampleur de l'insertion après un contrat de professionnalisation et sur la qualité du parcours de l'alternance.

Les partenaires sociaux ont en effet souhaité disposer d'éléments précis et étayés pour éclairer leurs politiques en matière de professionnalisation et pour améliorer encore les conditions de l'alternance.

Un objectif de mesure de l'efficacité et du rôle du contrat de professionnalisation pour l'insertion dans l'emploi

Et plus précisément, les objectifs de l'enquête sont :

- En priorité, mesurer l'ampleur et la qualité de l'insertion à 6 mois, inscrite dans le parcours professionnel global de la personne (c'est-à-dire avant, pendant et après).
- En corollaire, disposer d'éléments sur la qualité du parcours de l'alternance, concernant:
 - L'orientation,
 - L'accompagnement dans l'entreprise et par l'organisme de formation,
 - ... et qui permettent ainsi d'identifier ce qui conditionne le succès du contrat de professionnalisation.

Une méthode rigoureuse

Les partenaires sociaux ont confié à des professionnels :

- l'élaboration du questionnaire (cabinet Ambroise Bouteille et Associés) sur la base d'un travail préalable interne au sein du réseau des OPCA (accompagnement méthodologique d'un groupe de travail pour la rédaction du questionnaire, la définition des principes d'administration de l'enquête et la sélection du prestataire),
- l'administration de l'enquête entre le 20 janvier et le 2 avril 2014 aux bénéficiaires dont le contrat de professionnalisation s'était terminé au moins 6 mois avant (soit la cohorte ayant terminé le contrat entre le 1er juillet 2012 et le 30 juin 2013) et le traitement brut des données (TNS Sofres)
- le traitement des résultats et l'approfondissement sous forme de zooms (cabinet Ambroise Bouteille et Associés)

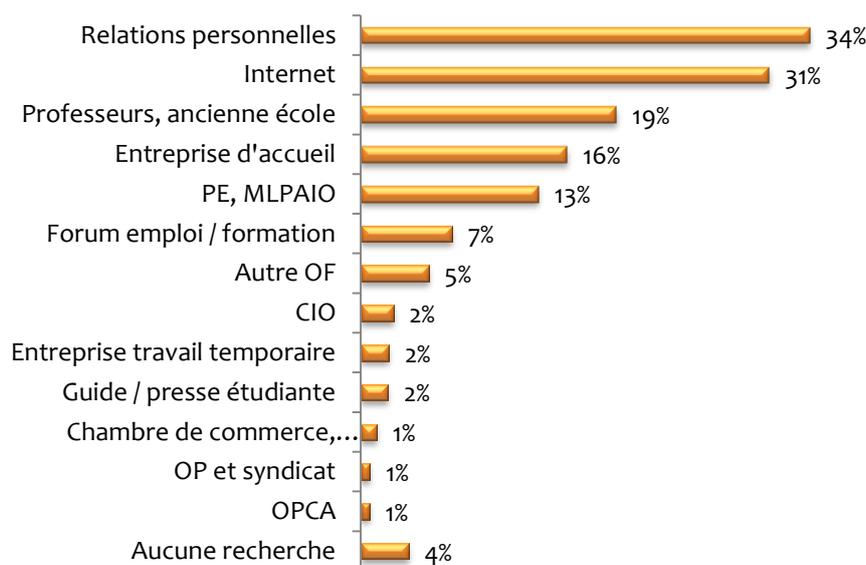
Il convient de noter un bon taux de réponse qui garantit la fiabilité des résultats : 12 336 personnes ont répondu à ce questionnaire (soit 22% des personnes destinataires de l'enquête).

Cette enquête se caractérise par son envergure, sa rigueur méthodologique (une mesure d'impact homogène dans tous les secteurs et sur l'ensemble du territoire) et sa neutralité (réponse directe des bénéficiaires eux-mêmes).

Avant le contrat de professionnalisation : le futur bénéficiaire acteur de la recherche d'informations et des structures d'accueil

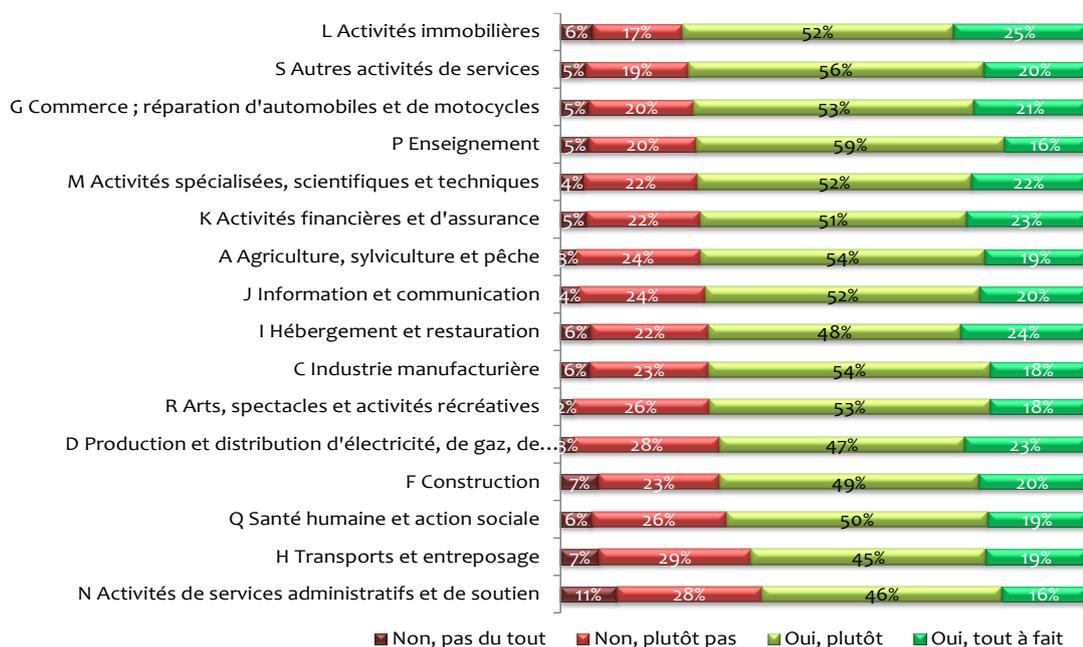
Les deux principaux pourvoyeurs d'information sur le CPro sont les proches (familles, amis) et Internet

Les principaux pourvoyeurs d'informations sur le CPro



71% des bénéficiaires estiment qu'il a été facile de s'informer sur le CPro

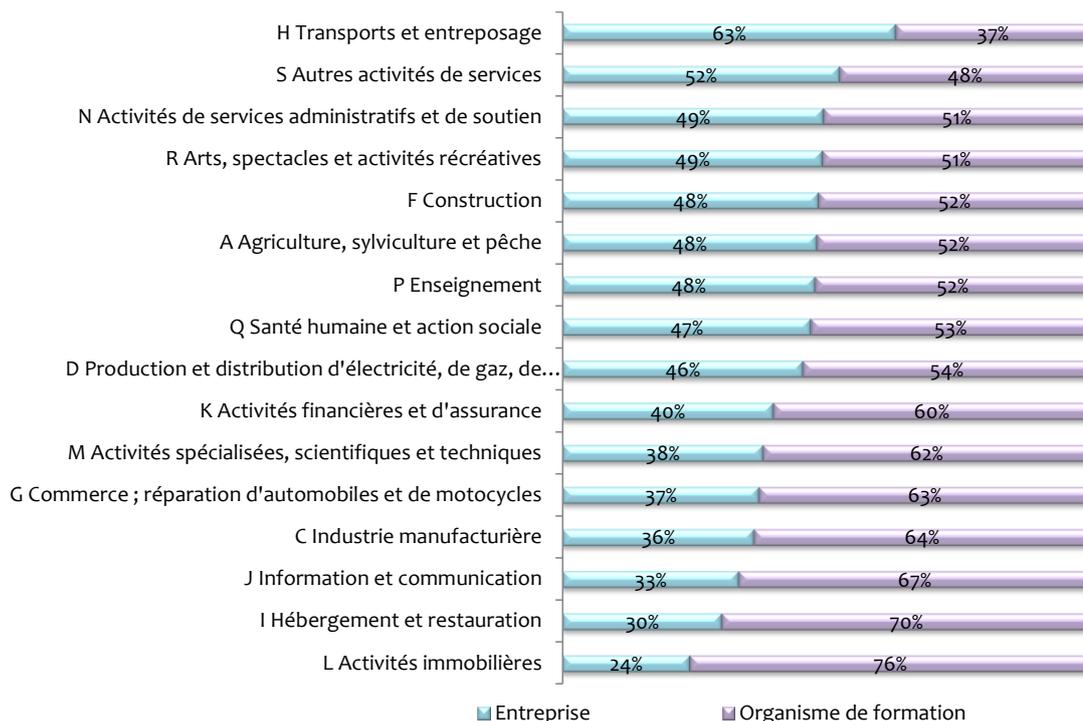
S'informer sur le CPro semble plus facile dans les secteurs des Activités immobilières, des Services et du Commerce.



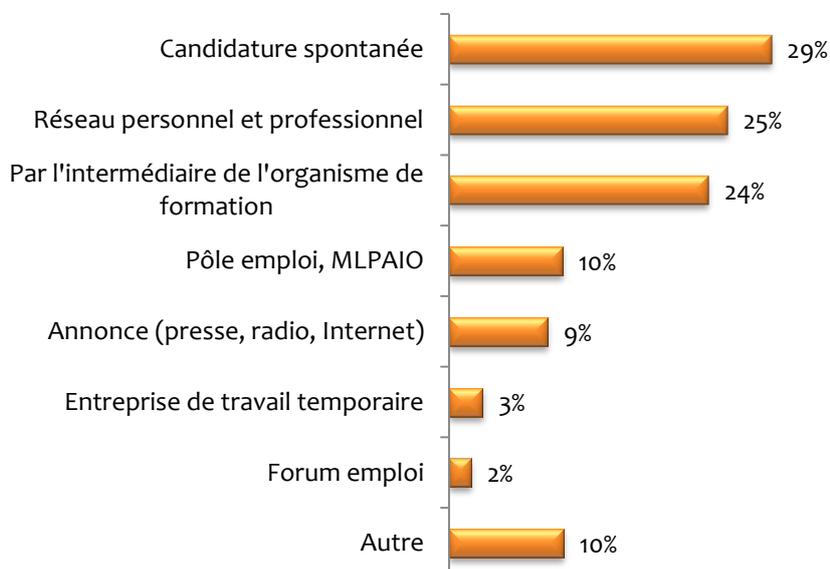
58% des bénéficiaires avaient d'abord trouvé l'organisme de formation avant la signature du CPro et 42% l'entreprise

Les bénéficiaires d'un CPro dans le secteur des **Transports** ou des **Activités de services** ont majoritairement trouvé **l'entreprise** avant de trouver l'organisme de formation.

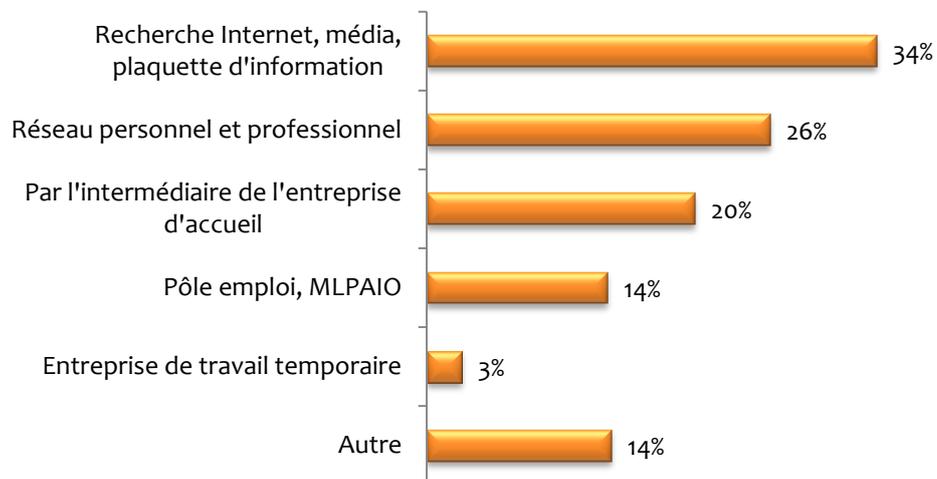
Les bénéficiaires d'un CPro dans les secteurs des **Activités immobilières** et de **l'Hébergement / restauration** ont très majoritairement trouvé **l'organisme de formation** avant de trouver l'entreprise.



Quasiment la moitié des bénéficiaires a trouvé l'entreprise par candidature spontanée ou par son propre réseau



Plus de la moitié des bénéficiaires a trouvé l'organisme de formation par une recherche Internet, média, plaquette d'information ou par son propre réseau

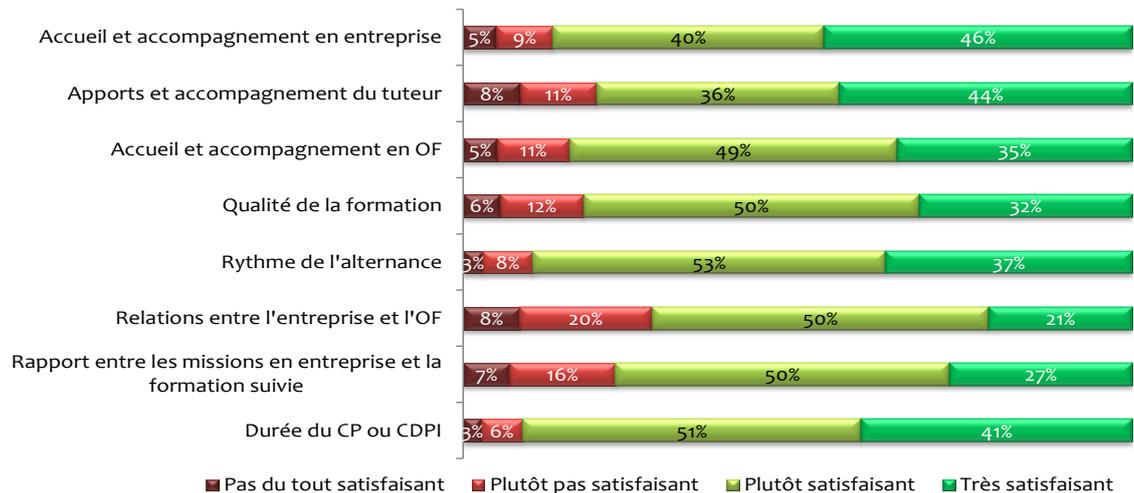


Durant le contrat de professionnalisation : le déroulement jugé favorablement par les bénéficiaires

Une satisfaction importante des bénéficiaires sur le déroulement du CPro tant en entreprise qu'en organisme de formation

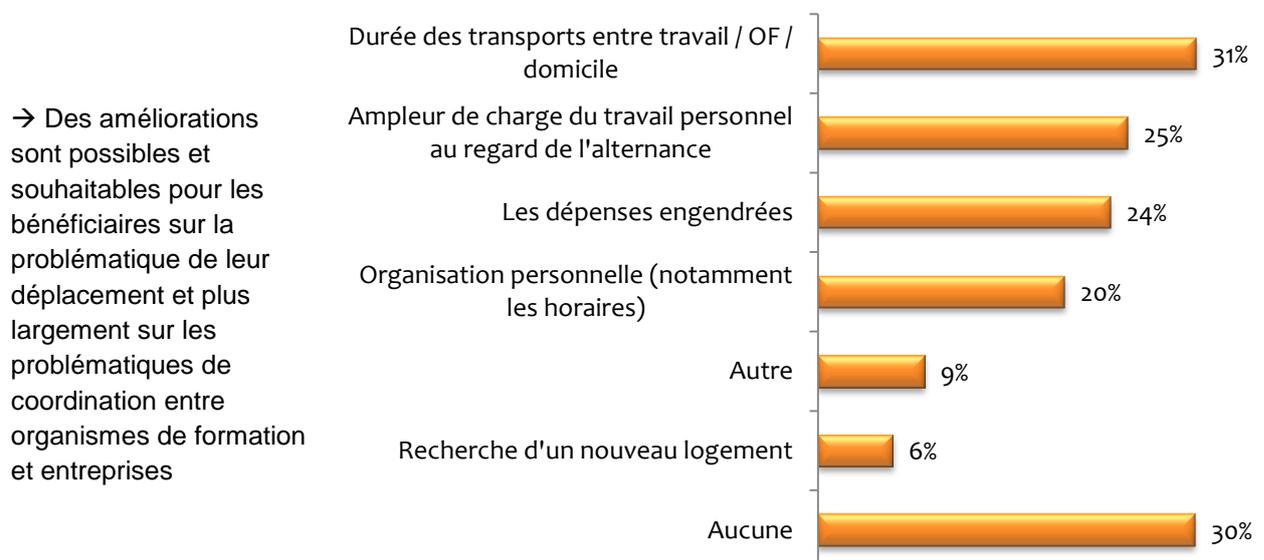
En particulier, 91% des bénéficiaires jugent satisfaisant la durée du contrat, de même que le rythme de l'alternance (90%) et l'accueil et l'accompagnement en entreprise (87%).

En revanche, ils sont un peu moins satisfaits en matière de coordination : notamment la relation entre l'entreprise et l'organisme de formation (72% de satisfaction) et dans le rapport entre la mission en entreprise et la formation suivie (77% de satisfaction).



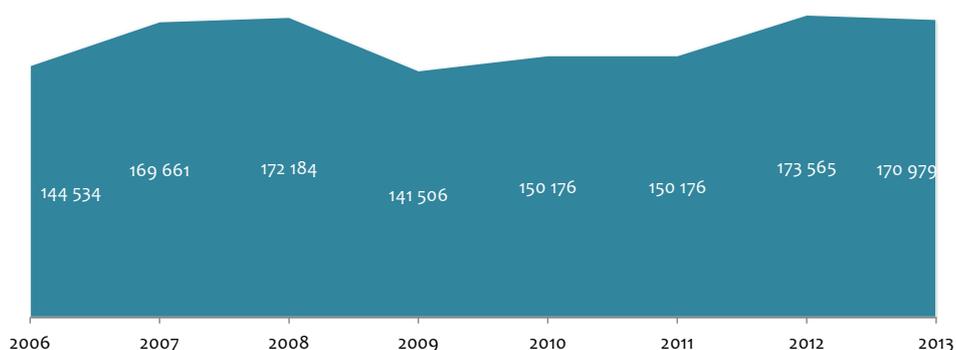
La principale difficulté durant le CPro concerne la durée des transports entre le lieu de travail / l'organisme de formation / le domicile

A noter que 30% des bénéficiaires estiment n'avoir éprouvé aucune difficulté.



Le profil des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation¹

Un dispositif dont le nombre de bénéficiaires se maintient à un niveau élevé malgré la crise économique

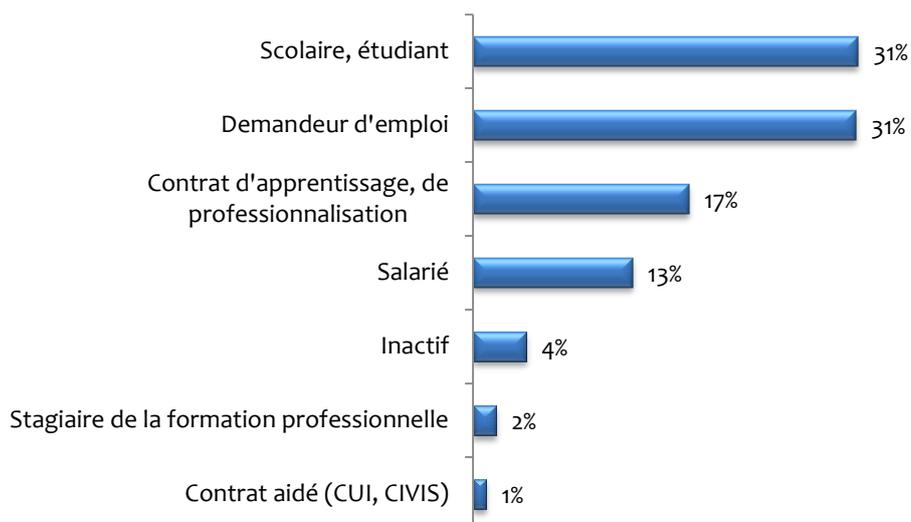


Un taux de recours des femmes supérieur : 51% d'hommes et 49% de femmes en CPro (alors que les femmes représentent 48% des salariés)

Un dispositif de formation historiquement à destination des jeunes, et de manière croissante à destination des adultes

76% des bénéficiaires ont moins de 26 ans, 16% ont entre 26 et 34 ans et 8% ont 35 ans et plus

La situation des bénéficiaires avant le contrat de professionnalisation



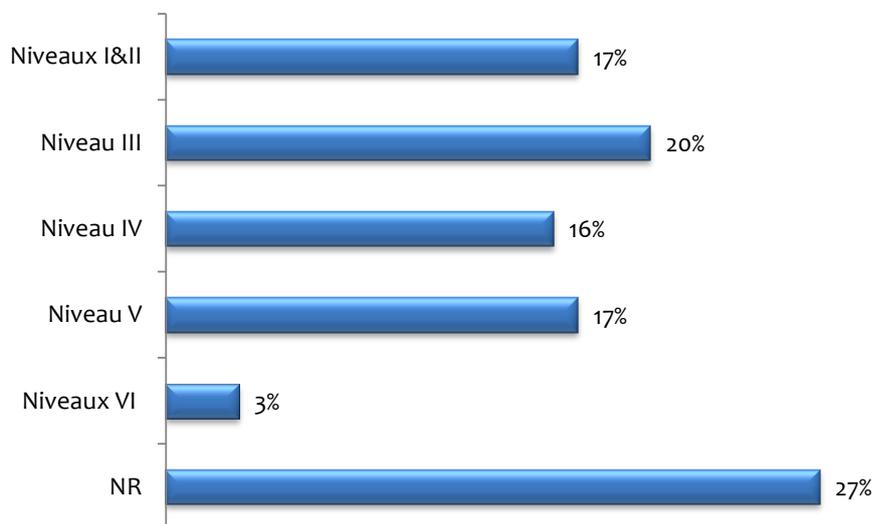
¹ Le contrat de professionnalisation sera désigné par l'acronyme CPro dans le corps de ce document. Ce terme comprend aussi bien les contrats de professionnalisation « classiques » que les Contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI)

Un dispositif toujours accessible en CDI, malgré un contexte économique difficile : 85% des bénéficiaires préparent un CPro CDD, 12% un CPro CDI et 4% un Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ou Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

Un dispositif qui favorise majoritairement l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme reconnu : 58% des bénéficiaires préparent en effet un diplôme ou un titre inscrit au RNCP, 12% un CQP et 23% une qualification reconnue dans les classifications de convention collective.

Un dispositif ouvert de manière homogène tant aux plus bas niveaux de qualifications qu'aux plus hauts

Le niveau visé par le contrat de professionnalisation



Rappel de la classification française des niveaux de formation :

- Niveau I&II, équivalent au niveau bac+3 et plus (licence, licence pro, master, etc.)
- Niveau III, équivalent au niveau bac+2 (BTS, DUT, etc.)
- Niveau IV, équivalent au baccalauréat ou au brevet professionnel
- Niveau V, équivalent au CAP
- Niveau VI, pas de formation au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

Ces chiffres sont issus de l'Enquête Quantitative Professionnalisation 2012 du FPSPP (sauf le profil des bénéficiaires avant le CPro). Il s'agit d'un rapport annuel statistique élaboré par le FPSPP à partir des données des OPCA sur l'ensemble des dispositifs de la Professionnalisation. Les données sont très proches de la répartition des répondants à l'enquête.

Une importante satisfaction des bénéficiaires et une quasi-unanimité sur la recommandation du contrat de professionnalisation à des tiers

90% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont satisfaits

Le niveau de satisfaction globale du CPro



Les bénéficiaires **en emploi** (92%) et **en formation** (94%) sont **davantage satisfaits du CPro** que ceux sans emploi (80%), 6 mois après la fin du contrat de professionnalisation.

Les **moins de 26 ans** sont **davantage satisfaits** (91%, contre 87% pour les 26-34 ans et 85% pour les 35 ans et plus).

Fait apparemment paradoxal, la **satisfaction est plus élevée** pour les bénéficiaires d'un **CPro en CDD** (91% et 87% pour un CPro CDD). Cela s'explique par le fait que les bénéficiaires poursuivant leurs études expriment une satisfaction plus importante et que les bénéficiaires d'un CPro CDD ont davantage poursuivi leurs études.

La **satisfaction est aussi plus élevée** après la préparation d'une **certification inscrite au RNCP** (92%, 89% après un CQP et 86% après une qualification reconnue dans une classification CCN). Cela s'explique par le fait que les bénéficiaires ayant préparé une certification inscrite au RNCP ont eu davantage tendance à poursuivre leurs études, et ceux qui ont poursuivi leurs études expriment la plus grande satisfaction.

Le **taux de satisfaction est plus élevé** pour les **diplômes et titres inscrits au RNCP de niveaux I&II** (96% contre 90% à 91% pour les autres niveaux), qui connaissent un taux d'insertion dans l'emploi plus important.

Le **taux de satisfaction est plus élevé** pour les bénéficiaires ayant réalisé le CPro dans des entreprises des secteurs de **l'Agriculture, Information / communication, Industrie manufacturière, Transports et entreposage et Activités spécialisées, scientifiques et techniques**.

94% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation recommanderaient ce dispositif à des proches (familles et amis)

Le niveau de recommandation du CPro



Les bénéficiaires **en emploi** (96%) et **en formation** (98%) recommanderaient **davantage le CPro** que ceux sans emploi (88%), 6 mois après la fin du contrat de professionnalisation.

Les **moins de 26 ans recommanderaient davantage le CPro** (95%, contre 92% pour les 26-34 ans et 89% pour les 35 ans et plus).

En revanche, les bénéficiaires d'un CPro CDI ou CDD recommanderaient quasiment à taux identique le contrat de professionnalisation (94% pour le CPro CDD et 93% pour le CPro CDI).

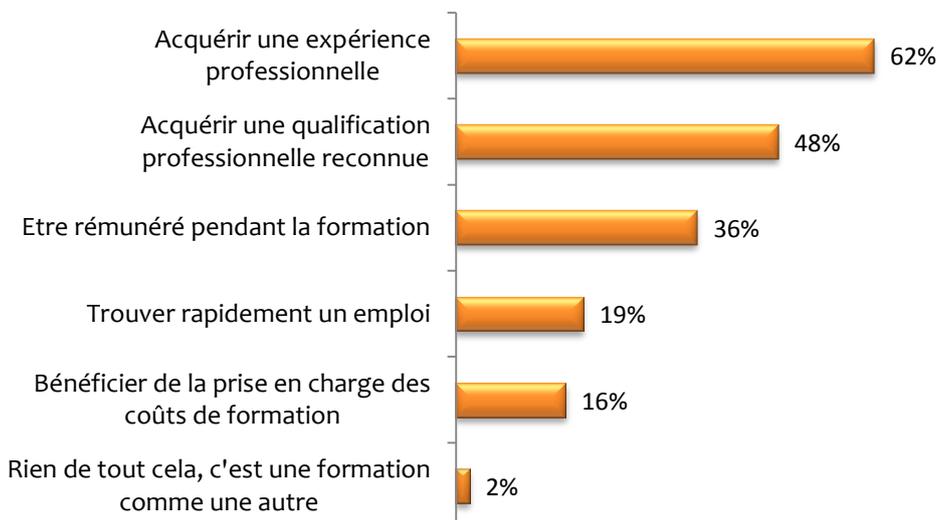
La recommandation du contrat de professionnalisation est aussi **plus élevée** après la préparation d'une **certification inscrite au RNCP** (96%, 92% après un CQP et 91% après une qualification reconnue dans une classification CCN) et notamment de **niveaux I&II** (98% contre 96% pour le niveau III, 93% pour le niveau IV et 95% pour le niveau V).

Les bénéficiaires ayant réalisé le CPro dans des entreprises des secteurs des **Activités immobilières**, de la **Construction**, de l'**Agriculture recommanderaient davantage le CPro** à des proches.

Pour 62% des bénéficiaires, le CPro permet d'acquérir une expérience professionnelle

L'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue n'intervenant qu'en seconde position.

Le principal intérêt de ce type de formation en alternance pour les bénéficiaires



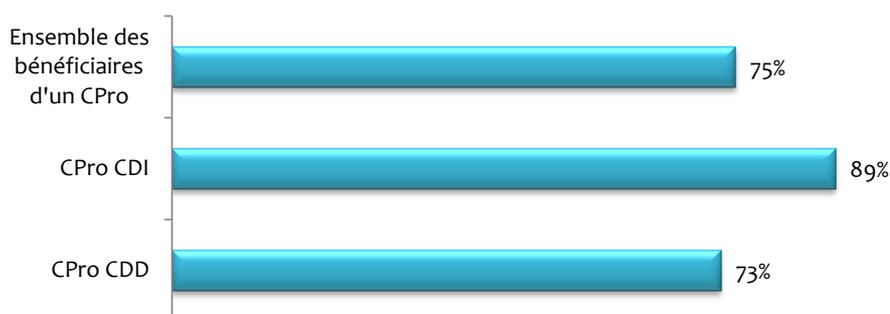
Le contrat de professionnalisation : un vecteur d'insertion dans l'emploi, même dans un contexte moins favorable à l'emploi

Un taux d'insertion à 6 mois des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation de 75%

Le taux d'insertion est défini comme étant la part des sortants occupant un emploi divisé par l'ensemble des sortants présents sur le marché du travail (en emploi et au chômage)²

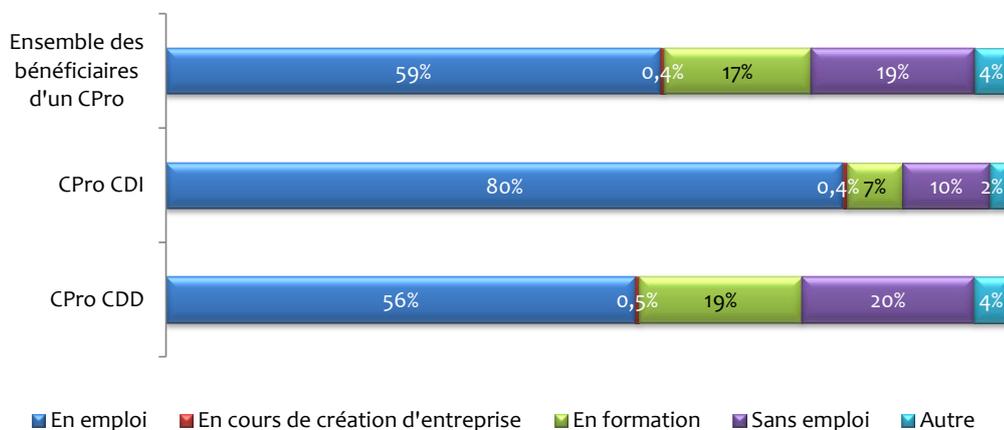
L'insertion dans l'emploi est logiquement particulièrement élevée après un contrat de professionnalisation en CDI.

Le taux d'insertion 6 mois après la fin du CPro



La poursuite d'étude est plus importante après un contrat de professionnalisation en CDD.

La situation professionnelle 6 mois après la fin du CPro



² Ceux qui poursuivent une formation ou « autre » situation ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'insertion

Le taux d'insertion des hommes et légèrement supérieur à celui des femmes...

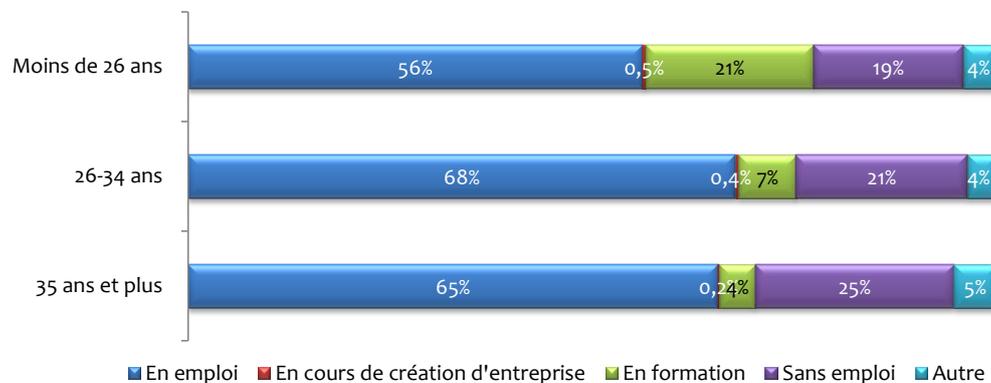
Le taux d'insertion des femmes est de 74% contre 77% pour les hommes.

... et est légèrement supérieur pour les moins de 34 ans

Le taux d'insertion dans l'emploi est de 75% pour les moins de 26 ans, 76% pour les 26-34 ans et de 73% pour les 35 ans et plus.

A noter la forte proportion de moins de 26 ans à poursuivre une autre formation après le contrat de professionnalisation.

La situation professionnelle 6 mois après la fin du CPro



La réussite aux examens est un facteur clé d'insertion dans l'emploi

Les bénéficiaires ayant réussi l'examen, le test ou l'évaluation du parcours de formation ont un taux d'insertion dans l'emploi très supérieur (79%) à ceux qui ont échoué (60%).

Zoom : l'influence de l'entreprise porteuse du CPro sur l'insertion

Le recours aux contrats de professionnalisation diffère en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise

Les **petites entreprises** ont une proportion supérieure de CPro dans leurs effectifs (taux de recours supérieur).

L'âge des bénéficiaires :

Les secteurs des transports, des services administratifs (intérim, propreté, etc.) et de la santé humaine et action sociale (santé, hébergement médico-social et social, services sociaux, etc.) accueillent une proportion de bénéficiaires CPro de plus de 26 ans nettement supérieure à la moyenne.

Les plus de 26 ans, sont également davantage présents au sein de grandes entreprises (23% contre 13% pour les plus petites).

La spécialité de formation est en toute logique fortement conditionnée par le secteur de l'entreprise porteuse du CPro, même si une partie des CPro portent sur les fonctions support.

Les niveaux de formation avant le CPro :

La proportion des bénéficiaires de CPro de niveau I&II (26%) au sein des grandes entreprises est très nettement supérieure à celle des entreprises plus petites (13% pour les PME et 12% pour les TPE)

Dans les secteurs de la construction et des services administratifs (intérim, propreté, etc.), plus de la moitié des bénéficiaires de CPro ont un niveau de qualification d'origine équivalent ou inférieur au Niveau V.

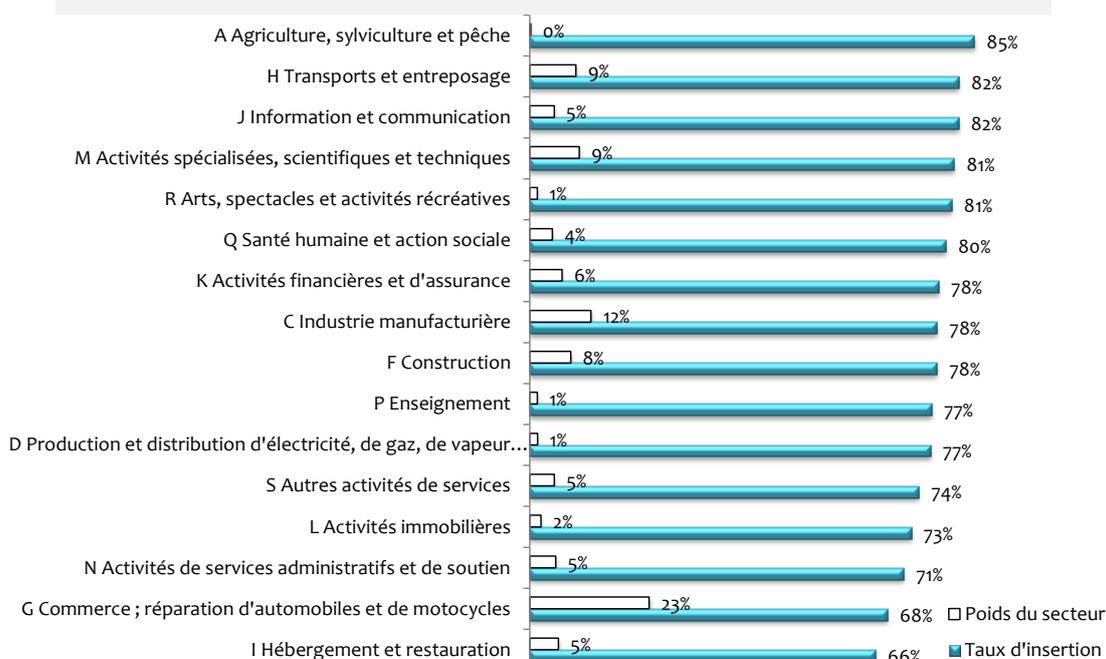
En revanche, dans d'autres secteurs (Activités spécialisées, scientifiques et techniques; Information et communication ; Production et distribution d'eau), plus du quart de bénéficiaires de CPro ont un Niveau I&II.

Le niveau de formation visé par le CPro : le niveau de la formation suivie par les bénéficiaires de CPro dans les grandes entreprises est nettement plus élevé que dans les plus petites

Le secteur semble avoir une influence sur l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires

Les secteurs du transport, de l'information et communication, et des activités spécialisées, scientifiques et techniques ont un taux d'insertion nettement supérieur à la moyenne.

Le taux d'insertion 6 mois après la fin du CPro



Explications sur certaines NAF

- **J Information et communication** : édition, télécommunications, informatique, etc.
- **M Activité spécialisées scientifiques et techniques** : gestion, comptabilité, juridique, ingénierie, architecture, R&D, publicité, etc.
- **S Autres activités de service** : activités associatives, blanchisserie, coiffure et soins corporels, funéraire, etc.
- **N Activités de services administratifs et de soutien** : travail temporaire, agences de voyage, sécurité, aménagements paysagers, etc.

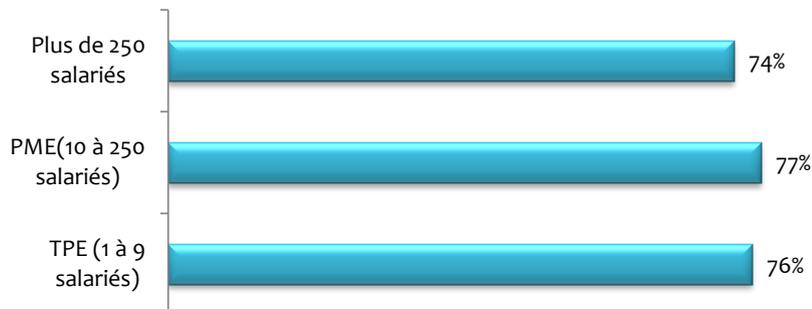
Le **transport** se distingue aussi par un **maintien du bénéficiaire dans l'entreprise à l'issue de son CPro (78%)** très au-dessus de la moyenne (64%).

Les bénéficiaires qui sont en emploi dans une **autre entreprise** que celle porteuse de leur CPro ont très souvent aussi **changé de secteur**.

Cependant il s'agit principalement d'**activités transversales** à plusieurs secteurs (intérim, activités comptables, R&D, etc.). Donc les changements de secteurs ne sont pas forcément synonymes d'investissements perdus dans la formation du CPro.

La taille de l'entreprise porteuse du CPro n'a au contraire qu'un impact mineur sur l'insertion dans l'emploi

Le taux d'insertion des bénéficiaires en fonction de la taille de l'entreprise porteuse du CPro



Notons toutefois que les bénéficiaires ayant réalisé un contrat de professionnalisation dans un TPE ont davantage tendance à poursuivre une formation après le CPro (19%).

La qualité de l'accompagnement de l'entreprise porteuse du CPro semble avoir une influence majeure sur l'insertion

Par exemple dans l'**agriculture** et le **transport**, la **qualité de l'accueil**, de l'**accompagnement** et du **tutorat**, qui apparaît très **élevée**, semble jouer un rôle déterminant dans les résultats positifs de ces deux secteurs en matière d'insertion. Conjugué à une **bonne adéquation entre la formation et les missions confiées** au bénéficiaire en entreprise, cela permet à ces secteurs de bénéficier de taux d'insertion très favorables.

En revanche **la qualité de cet accompagnement est la même dans toutes les tailles d'entreprises**, même si elle y prend des formes sans doute assez différentes.

Zoom : l'influence de la formation suivie sur l'insertion

Bien que les thématiques de formation suivies dans le cadre du CPro soient très diversifiées, on note une forte concentration des bénéficiaires sur certaines thématiques

En effet **60% des bénéficiaires** d'un CPro ont suivi **4 thématiques de formation** (sur schéma page 16: plus le cercle est grand, plus la thématique a été suivie par les bénéficiaires d'un CPro) :

- ❖ **Commerce / vente** (27% des bénéficiaires)
- ❖ **Services aux personnes** (13%), notamment la **Santé** (3%), **Accueil / hôtellerie / tourisme** (3%) et **Coiffure / esthétique** (3%)
- ❖ **Gestion** (11%)
- ❖ **Transport** (9%)

Certaines thématiques de formation ont permis une meilleure insertion des bénéficiaires dans l'emploi

En effet, les bénéficiaires sont **insérés à plus de 80% dans l'emploi** (sur le schéma page 16 : plus le cercle est haut, plus l'insertion dans l'emploi est élevée) après avoir suivi l'une des **5 thématiques de formation suivantes** :

- ❖ **Agriculture** (90%)
- ❖ **Transport** (83%)
- ❖ **Informatique** (83%)
- ❖ **Matériaux souples** (81%) : notamment les thématiques de formation **Cuir et Peaux** (89%) et **Habillement** (81%)
- ❖ **Finances, banques, assurances** (81%)

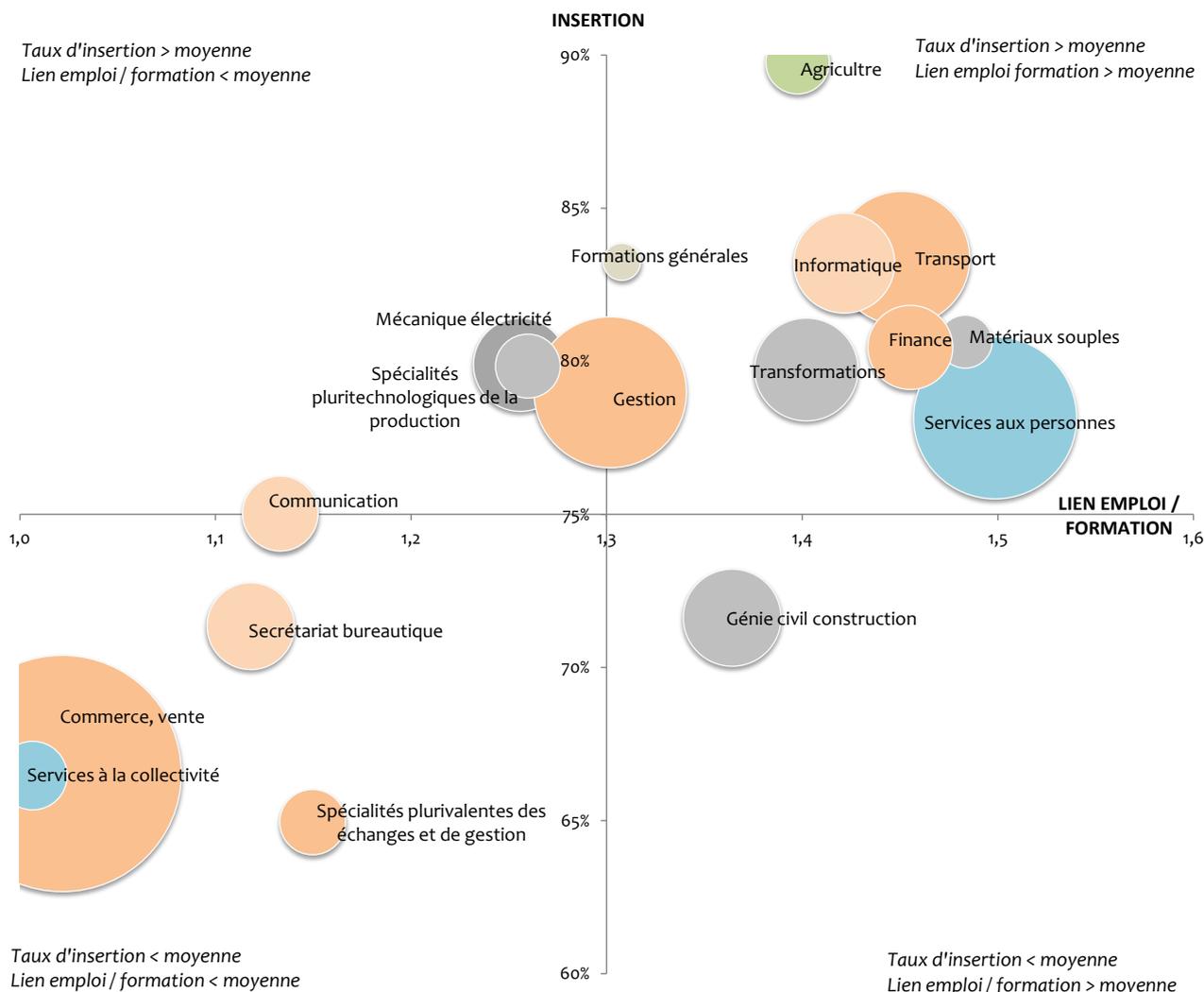
Attention : il s'agit de la thématique de la formation, et non pas du secteur d'activité de l'entreprise du CPro, qui peut être tout à fait différent.

L'emploi occupé post CPro est davantage en lien avec la formation suivie pour certaines thématiques de formation

Se distinguent en effet les **6 thématiques suivantes** (sur le schéma page 16 : plus le cercle est à droite, plus le lien entre l'emploi occupé et la formation est élevé)

- ❖ **Services aux personnes**, notamment la **Santé**, le **Travail social** et **Coiffure / esthétique**
- ❖ **Matériaux souples**, notamment **Cuir et peaux**
- ❖ **Finances, banques, assurances**
- ❖ **Transport**
- ❖ **Informatique**
- ❖ **et Transformations**, notamment **Matériaux de construction**, **Energie et génie climatique** et **Transformations chimiques**

Le lien entre le taux d'insertion et l'adéquation entre l'emploi occupé et la formation suivie



Bien qu'au global les différents types de qualifications préparées dans le cadre du CPro (diplômes ou titres inscrits au RNCP, CQP, Qualification reconnue dans les classifications CCN) aient un taux d'insertion équivalent, certaines d'entre elles sont plus performantes en fonction des niveaux

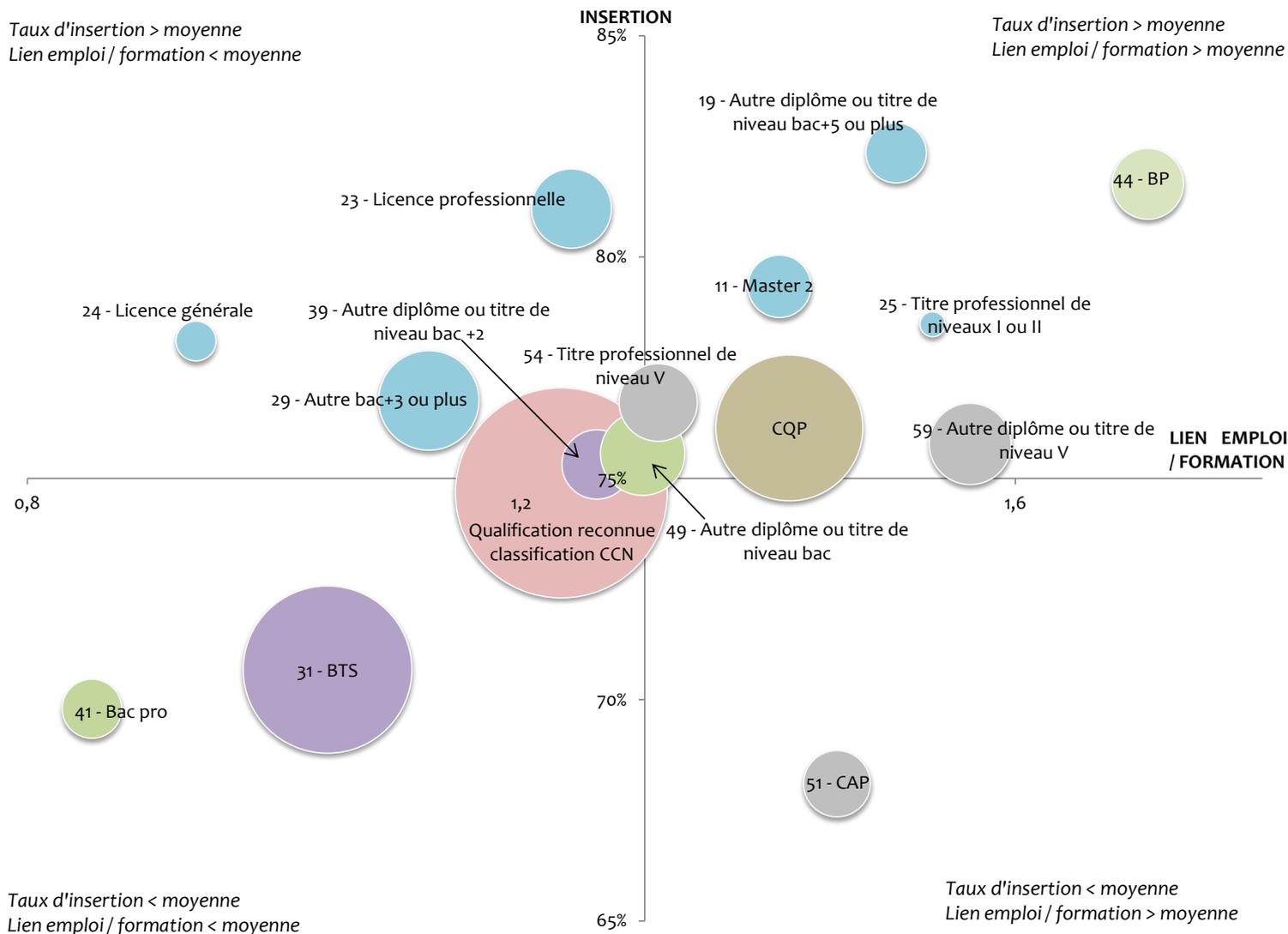
Le taux d'insertion est en effet de 75% après un diplôme ou un titre inscrit au RNCP, 75% après une qualification reconnue dans les classifications de convention collective et de 76% après un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

En revanche, par niveau, citons la performance (calculée en croisant le taux d'insertion 6 mois après la fin du CPro et le lien entre la formation et l'emploi occupé) des qualifications suivantes (situées en haut à droite du graphique ci-après) :

- ❖ **le Brevet Professionnel** (3% des bénéficiaires d'un CPro), notamment dans le service à la personne, coiffure et esthétique et dans de moindre volume le BPJEPS

- ❖ **les Autres diplômes et titres de niveau bac+5 (2%)**, notamment le Diplôme de Comptabilité et Gestion (DCG) et le Diplôme Supérieur de Comptabilité et Gestion (DSCG)
- ❖ **les Titres professionnels de niveaux I&II (0,4%)**
- ❖ **les Master 2 (2%)**
- ❖ **les Autres diplômes ou titre de niveau V (2%)**, notamment le Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)
- ❖ **les CQP (13%)**
- ❖ **et les Titres professionnels de niveau V (4%)**, notamment les titres professionnels du transport et le TP Assistant de vie aux familles

Le lien entre le taux d'insertion et l'adéquation entre l'emploi occupé et la formation



Les diplômés et titres inscrits au RNCP (hors CQP) de niveaux IV et V préparés en CPro ont souvent un lien très direct avec le métier qu'ils préparent

Ceci s'explique par le fait que les diplômés et titres inscrits au RNCP de niveaux IV et V s'inscrivent davantage dans des formations techniques cœur de métier (de type industriel, transport ou aux Services aux personnes), alors que les niveaux I&II s'inscrivent davantage dans des formations « support » : Gestion, Informatique, etc.

Globalement, l'emploi occupé 6 mois après un CQP en CPro est davantage en lien avec la formation

qu'après une Certification inscrite au RNCP ou une Qualification reconnue dans une classification CCN, ce qui confirme le rôle très professionnalisant du CQP.

Les bénéficiaires ayant suivi une Qualification reconnue dans une classification CCN restent cependant davantage dans l'entreprise porteuse du CPro et sont davantage en CDI

Ces formations sont en effet très souvent déployées par les entreprises comme une méthode d'intégration des personnes recrutées.

À l'inverse les bénéficiaires d'une Certification inscrite au RNCP (hors CQP) ont eu davantage tendance à quitter l'entreprise dans laquelle le CPro a été effectué

Ce qui semble logique car les diplômés et titres forment davantage aux fonctions support, elles-mêmes plus transversales, donc permettant une mobilité interbranche plus aisée.

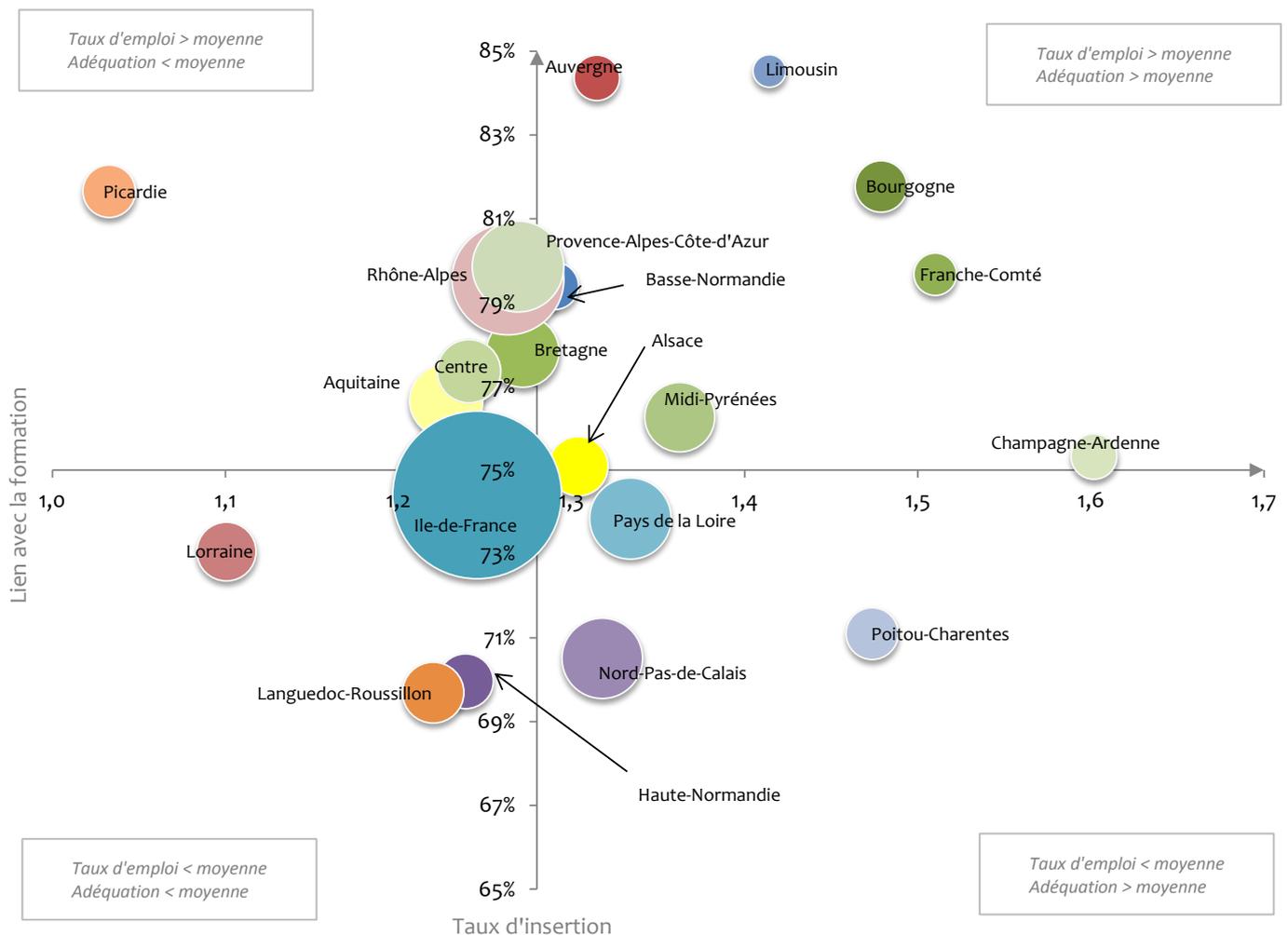
Zoom : l'influence des pratiques régionales sur l'insertion

Les territoires régionaux ont des performances assez contrastées en matière d'insertion des CPro

Une **insertion** de 70 % à 85 % (hors DOM).

Une **adéquation** plus ou moins forte entre la **formation suivie** en CPro et la nature du métier d'insertion post CPro.

Se distinguent par exemple, dans les mieux positionnées sur ces 2 facteurs de performance : les régions Limousin, Bourgogne, Franche-Comté.



Si l'on recherche les facteurs explicatifs, on constate en premier lieu que les régions ont des pratiques de recours au CPro très différentes

Un poids très différents entre les régions (30% en IDF, contre 1% en Limousin, Franche-Comté ou Poitou-Charentes)

Un taux de recours (nombre de CPro/nombre de salariés de la région) qui s'échelonne de 0,54% à 1,39%

Des bénéficiaires différents en termes d'âge (+26 ans de 19 % à 30 %) et de niveau de formation avant le CPro

En lien avec le tissu économique régional, des entreprises utilisatrices très différentes en taille et en secteur

Et par conséquent, de même, des formations en niveau, en spécialités et en types de certification, très différentes.

Au niveau national certaines de ces pratiques ont une influence positive ou négative sur l'insertion ; pour autant, ces différences de pratiques n'expliquent pas véritablement les différences régionales

En effet, les régions ont des performances d'insertion contrastées sur des profils de personnes, de secteur ou de formation identiques. Par exemple :

- ❖ l'insertion des plus de 35 ans, très légèrement moins favorable à un niveau national, varie en réalité très fortement entre les régions, de 63% à 86%
- ❖ de même l'insertion des niveaux III, légèrement moins favorable à un niveau national, varie de 60 % à 80 % entre les régions.

Ainsi ce n'est pas parce qu'une région a beaucoup de plus de 35 ans, ou de niveaux III, qu'elle a une moins bonne performance globale.

C'est en réalité la dynamique de l'emploi qui semble être le facteur dominant

C'est-à-dire que plus le taux de chômage est élevé, moins les CPro s'insèrent aisément.

Un autre facteur pourrait intervenir, c'est le rôle des acteurs régionaux en matière de qualité de l'alternance, et d'accompagnement pour l'insertion

Cependant, sur les rares indicateurs dont nous disposons, il n'apparaît par exemple pas de différence contrastée entre les régions en matière de qualité d'accueil, d'accompagnement et de tutorat dans les entreprises.

Pour autant certaines différences apparaissent de manière plus importante en matière de qualité de la coordination entre l'entreprise et l'organisme de formation

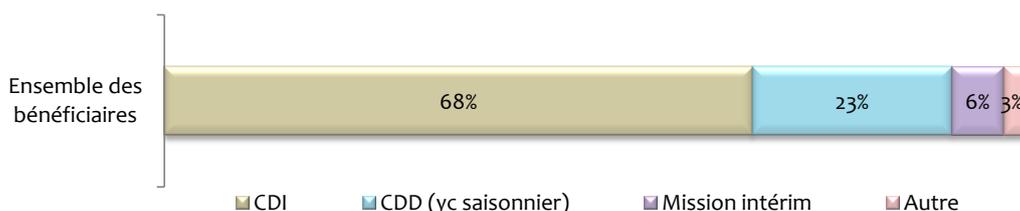
Ainsi nous pensons que l'implication des acteurs régionaux a une influence sur l'insertion, mais que cette influence est indirecte. En effet la politique en matière de contrats de professionnalisation n'est pas impulsée et coordonnée par un seul acteur régional, mais est répartie localement sur un grand nombre d'acteurs appartenant à des réseaux nationaux (contrairement à la politique de l'apprentissage largement pilotée par le Conseil régional).

La situation des bénéficiaires après le contrat de professionnalisation

Zoom : la situation post contrat de professionnalisation des bénéficiaires en emploi

68% des bénéficiaires en emploi sont en CDI

Le type de contrat de l'emploi occupé 6 mois après le CPro



Très logique, **90%** répondants ayant un emploi 6 mois après la fin du CPro et ayant bénéficié d'un **CPro CDI** sont en **CDI** et **65%** des bénéficiaires d'un **CPro CDD**.

90% des bénéficiaires en emploi travaillent à temps plein

A titre comparatif, en 2011, selon l'Enquête emploi de l'INSEE, 19% des salariés sont à temps partiel.

86% des bénéficiaires jugent que l'emploi occupé 6 mois après le CPro correspond à la formation suivie

Les cadres / ingénieurs et les ouvriers qualifiés sont davantage à estimer que l'emploi occupé 6 mois après le CPro correspond à la formation suivie.

Quelques éléments sur la mobilité intersectorielle et géographique

63% des bénéficiaires en emploi sont dans la même entreprise que celle du CPro.

93% des bénéficiaires en emploi travaillent dans la même région après le CPro.

81% des bénéficiaires en emploi travaillent dans le même secteur d'activité que durant le CPro.

Les groupes métiers occupés après le CPro

Bien que les emplois occupés 6 mois après le CPro soient diversifiés, on note une **concentration des bénéficiaires** dans certains groupes métiers. En effet, **plus de la moitié** des bénéficiaires en emploi après le CPro occupe seulement **5 groupes métiers** (les plus en haut dans le schéma page 23) :

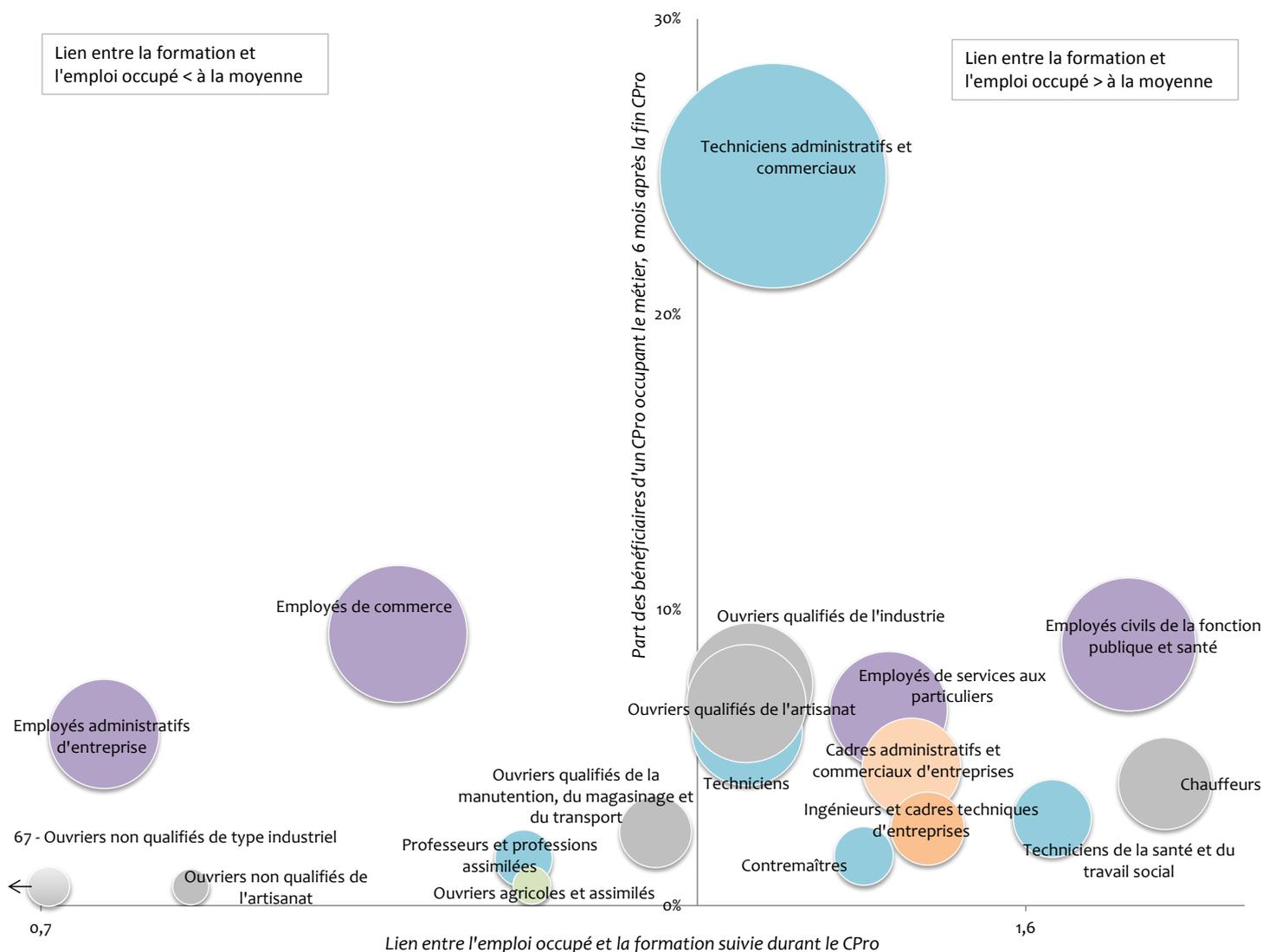
- ❖ Professions intermédiaires administratives et commerciales (25%) : notamment des métiers de **technico-commerciaux** (6%), les **secrétaires de direction** (3%), les **techniciens des services financiers ou comptables** (4%) et les **techniciens commerciaux des banques et assurances** (3%).
- ❖ Employés civils de la fonction publique et santé (9%) : notamment les **agents de Poste** (4%) et les **assistants dentaires et aides médico-psychologiques (AMP)** (5%).
- ❖ **Employés de commerce** (9%).
- ❖ Employés des services aux particuliers (7%) : notamment les **soins corporels** (4%) (coiffeurs / manucures) et les **employés de l'hôtellerie-restauration** (2%).
- ❖ et **Ouvriers qualifiés de l'industrie** (7%).

La **formation du CPro est davantage en lien avec le métier post CPro** pour certains d'entre eux. Se distinguent en effet 4 groupes métiers (le plus à droite du schéma page 23) :

- ❖ **Chauffeurs** (conducteurs routiers notamment)
- ❖ Employés civils de la fonction publique et santé (**agents de Poste** et les **assistants dentaires et AMP**)
- ❖ Techniciens de la santé et du travail social (**opticiens lunetiers et audioprothésistes**)
- ❖ **Cadres et ingénieurs techniques d'entreprise** (notamment de l'informatique et des télécommunications et des fonctions annexes : achat, logistique, contrôle-qualité, etc.)

Par ailleurs, les bénéficiaires de ces différents groupes métiers sont **davantage insérés en CDI que la moyenne** (hormis les employés de commerce) tout comme les **contremaîtres** et les **cadres administratifs et commerciaux des entreprises**.

Les groupes métiers occupés après le CPro et le lien avec la formation



Par ailleurs, le CPro permet l'insertion des femmes dans des métiers traditionnellement davantage occupés par des hommes

Ce phénomène n'est pas uniquement observable pour le CPro. Il est symptomatique d'un phénomène sociologique majeur pour les nouvelles générations de salariés.

Citons par exemple :

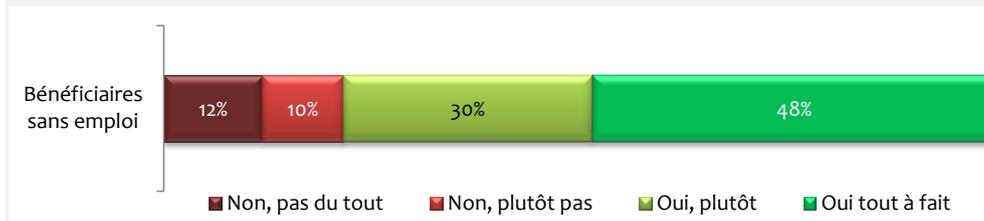
- ❖ les **ouvriers qualifiés de type artisanal** (17% de femmes en provenance du CPro contre 8% de femmes salariées)
- ❖ les **contremaîtres** (20% de femmes CPro contre 10% de femmes salariées)
- ❖ les **techniciens** (28% de femmes CPro contre 17% de femmes salariées)
- ❖ les **ingénieurs et cadres techniques d'entreprises** (32% CPro contre 19% de femmes salariées)
- ❖ Etc.

Zoom : les bénéficiaires sans emploi, des individus non inactifs

93% des bénéficiaires sans emploi étaient en recherche active d'emploi

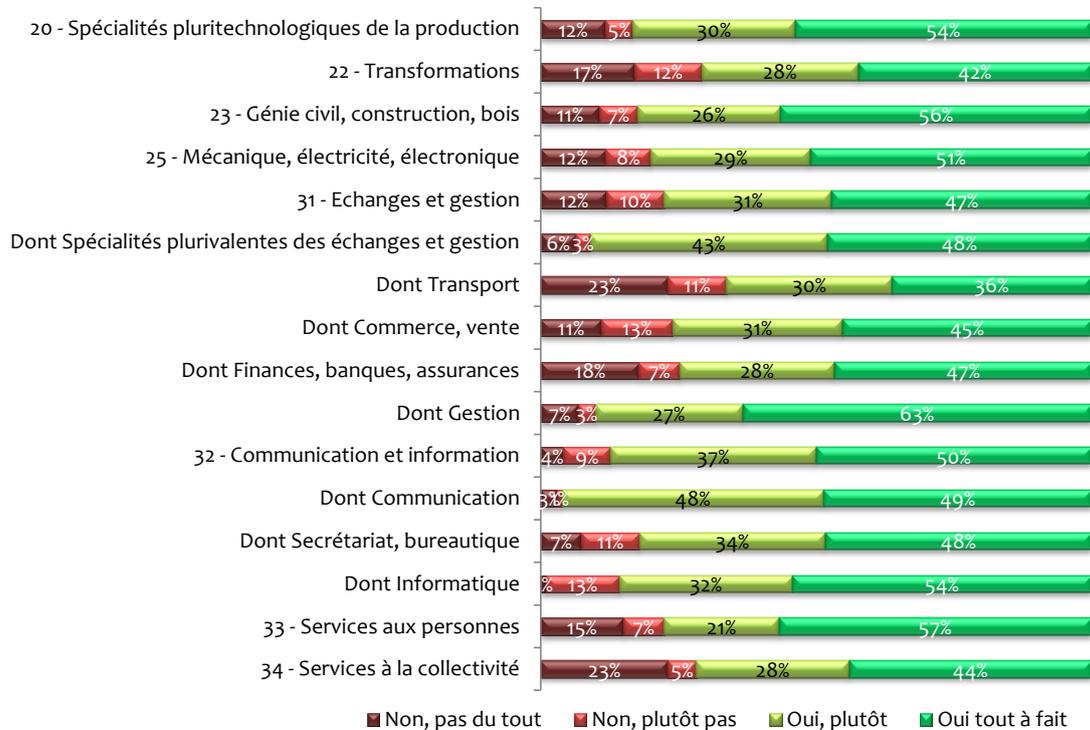
78% des répondants sans emploi recherchaient un emploi qu'ils jugeaient correspondre à la formation suivie

Le lien entre l'emploi recherché et la formation suivie

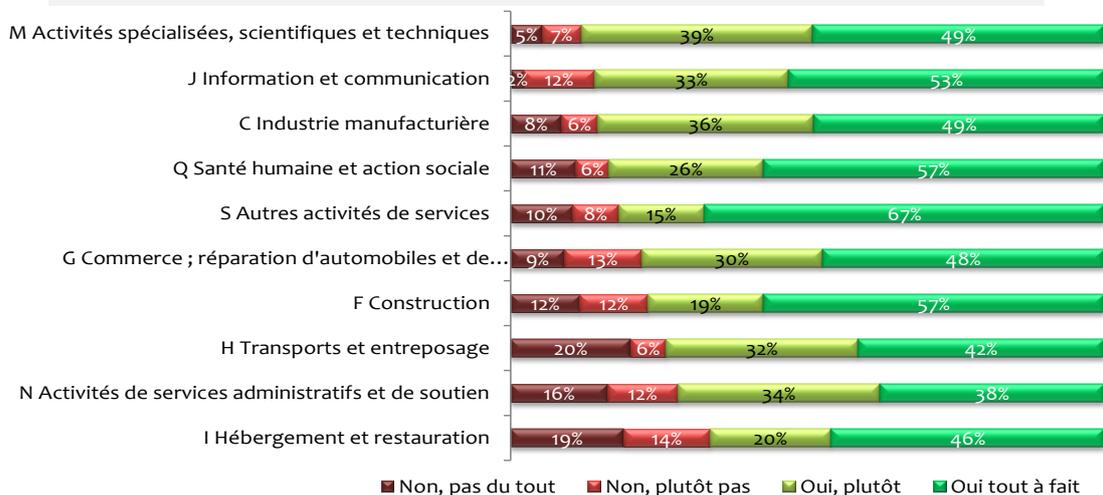


Les bénéficiaires sans emploi ayant suivi un CPro dans le domaine de la Communication, des Spécialités plurivalentes des échanges et gestion, de la Gestion et de l'Informatique recherchent davantage un emploi dans le même domaine.

Le lien entre l'emploi recherché et la formation suivie



Les bénéficiaires sans emploi ayant réalisé un CPro dans des entreprises des secteurs des Activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'Information et de communication, des Industries manufacturières et de la Santé recherchaient davantage un emploi dans le même domaine que celui de la formation suivie.



39% des bénéficiaires sans emploi avaient au moins une fois été en emploi au cours des 6 mois qui ont suivi la fin du CPro

Notamment des situations d'emploi en CDD (23%), d'intérim (14%) et de CDI (4%).

Zoom : la situation post contrat de professionnalisation des bénéficiaires ayant poursuivi leur formation

Pour mémoire, le phénomène de poursuite de formation concerne 17% des bénéficiaires d'un CPro.

Or environ 14% des bénéficiaires d'un CPro semblent en réalité dans une dynamique de formation et une logique de filière de formation (passage au niveau supérieur)

En effet, plusieurs phénomènes convergents viennent étayer cette hypothèse :

- ❖ 7 bénéficiaires sur 10 étaient **en formation** juste **antérieurement au CPro**, relevant en majeure partie de la **formation initiale**.
- ❖ D'ailleurs, pour la majorité de ces bénéficiaires, le CPro a permis d'**accroître le niveau du diplôme détenu** : 7 bénéficiaires sur 10 qui avaient un bac+2 avant le CPro se sont engagés sur une certification de niveau I&II durant le CPro ; ou encore plus de 8 bénéficiaires sur 10 qui étaient titulaires d'un bac avant le CPro se sont engagés sur une certification de niveau III (bac + 2)
- ❖ 9 bénéficiaires sur 10 sont des **jeunes de moins de 26 ans**, largement en formation avant le CPro.
- ❖ Plus de 7 bénéficiaires sur 10 avaient **d'abord trouvé l'organisme de formation** avant l'entreprise lors du CPro.
- ❖ Plus de 9 bénéficiaires sur 10 ont bénéficié d'un **CPro CDD** et non CDI, une proportion très élevée, signe que l'insertion professionnelle en sortie de CPro n'était pas l'objectif prioritaire de l'entreprise et du bénéficiaire.
- ❖ Ils ont très majoritairement suivi un **diplôme ou titre inscrit au RNCP** surtout de **niveau III** (BTS et DUT) et **niveau I&II** (diplôme de niveau bac+3 ou plus).
- ❖ Et traditionnellement, ces diplômes professionnels engendrent une **poursuite d'étude** (du BTS / DUT → licence pro, de la licence → master, etc.).
- ❖ Enfin quasiment 9 bénéficiaires sur 10 se sont **immédiatement engagés dans la nouvelle formation post CPro**.
- ❖ Enfin notons que quasiment 9 bénéficiaires sur 10 ont poursuivi après le CPro une **formation en alternance** et dans la **continuité thématique** de la précédente (celle du CPro).

Et pour environ 2% du nombre total de bénéficiaires d'un CPro, le phénomène de poursuite d'étude s'explique par des difficultés d'insertion après le CPro incitant les bénéficiaires à s'orienter ensuite vers une nouvelle formation

Une minorité de ceux qui ont poursuivi des études ont rencontré une **période de chômage après le CPro** et constatant des difficultés d'accès à l'emploi, a pris la décision de se réorienter vers une nouvelle formation d'une thématique très différente de celle suivie en CPro.

Les bénéficiaires ayant poursuivi une formation ont davantage effectué leur CPro dans des entreprises du Commerce, de l'Industrie manufacturière

(notamment alimentaires, habillement, machines-équipements, métallurgie), mais aussi des Activités juridiques / comptables / de conseil, l'Informatique et l'Édition, et de la Construction que les autres.

Toutefois, ils ont davantage suivi des formations sur les thématiques du Commerce / vente, Gestion et Informatique (même lorsque l'entreprise porteuse du CPro est du secteur industriel) et Génie civil/construction/bois.

Ces bénéficiaires expriment une satisfaction supérieure aux autres

Par rapport à ceux en emploi ou sans emploi 6 mois après la fin CPro et recommanderaient davantage le CPro à des proches.

Ils sont davantage que ceux en emploi (6 mois après le Cpro) à considérer le CPro comme un moyen de pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant la formation et de prise en charge des coûts de la formation

Et considèrent aussi que l'intérêt du CPro réside dans l'acquisition d'une expérience professionnelle (en comparaison d'études poursuivies en formation initiale sans alternance).