

études

# Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires

---

Contrat de Professionnalisation  
CDPI  
avril 2008



# Sommaire

## Le Contrat de Professionnalisation

• Méthodologie .....	5
• Synthèse - Chiffres .....	6
1. Le profil des bénéficiaires .....	8
2. Le parcours professionnel .....	11
2.1 La motivation	
2.2 Les effets du contrat	
3. Le déroulement du Contrat de Professionnalisation .....	18
4. Bilan et satisfaction .....	21

## Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

• Méthodologie .....	33
• Synthèse - Chiffres .....	34
1. Les publics bénéficiaires .....	36
2. Le parcours professionnel .....	39
2.1 La motivation	
2.2 Les effets du contrat	
3. Le déroulement du CDPI .....	44
4. Bilan et satisfaction .....	47





# Méthodologie

Depuis 2006, le FAF.TT réalise en continu une étude sur l'impact des dispositifs de formation du travail temporaire en termes d'insertion professionnelle des intérimaires. Cette étude a pour principaux objectifs de :

- **Décrire les populations d'intérimaires** ayant bénéficié de ces dispositifs de formation.
- **Mesurer l'insertion professionnelle** immédiate et à court terme des bénéficiaires.
- **Évaluer la qualité** perçue de ces formations.
- **Mesurer les évolutions** par rapport à la vague précédente.

Ce rapport présente, dans une première partie, les caractéristiques des 4324 contrats de professionnalisation intérimaire financés par le FAF.TT en 2007, et les principaux résultats de l'étude auprès des bénéficiaires d'un Contrat de professionnalisation intérimaire s'étant achevé entre le **30 août 2005 et le 31 décembre 2006**. Ce dispositif de formation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire et doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue. Il comprend des périodes de formation et de missions.

Pour cette enquête, un questionnaire de 30 questions a été adressé par voie postale, 6 mois après la fin de leur formation, à l'intégralité des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation intérimaire. Ce questionnaire a été ensuite retourné à l'institut BVA. Une relance a été effectuée 3 semaines après le premier envoi auprès des non répondants.

L'échantillon comprend 948 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation intérimaire, soit un taux de retour de 18%. La répartition de ces bénéficiaires selon le sexe, l'âge et le dernier diplôme obtenu a été réalisée d'après les informations données par le FAF.TT.

- *Synthèse - chiffres clés*

- **Le profil des bénéficiaires**

71% avaient au plus un CAP ou un BEP avant de démarrer le contrat.  
28% n'avaient aucun diplôme.

- **Avant le contrat de professionnalisation**

82% des bénéficiaires disent avoir travaillé dans les 6 mois précédant le contrat.  
53% étaient intérimaires.

- **Le parcours des bénéficiaires**

*La motivation*

23% ont suivi un contrat de professionnalisation pour renforcer leurs chances de trouver un CDI et/ou pour acquérir une qualification supérieure, 21% pour trouver plus facilement un emploi.

72% des bénéficiaires estiment que leur objectif initial a été atteint.

*Les effets*

78% des bénéficiaires sont aujourd'hui en emploi (36% en CDI, 9% en CDD, 33% en intérim).

18% sont à la recherche d'un emploi.

63% considèrent que leur niveau de qualification s'est plutôt amélioré.

71% estiment que leur emploi actuel correspond à la qualification qu'ils ont obtenue grâce à leur contrat de professionnalisation.

80% trouvent que le contrat de professionnalisation a été utile pour trouver leur emploi actuel.

- **Le déroulement du contrat**

39% des bénéficiaires ont appris directement par leur agence de travail temporaire que leur ETT recrutait pour un contrat de professionnalisation.

*Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire*

62% des bénéficiaires ont identifié leur tuteur au sein de l'agence de travail temporaire.

84% ont eu des contacts réguliers avec lui (38% souvent et 46% de temps en temps).

88% précisent que ces rencontres ont permis de faire le point sur le déroulement de la formation.

*Le tuteur de l'entreprise utilisatrice*

**60%** des bénéficiaires ont identifié leur tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

**90%** ont eu des contacts réguliers avec lui (66% souvent et 24% de temps en temps).

- **Bilan et satisfaction à l'égard du contrat de professionnalisation**

**89%** des bénéficiaires ont suivi leur contrat de professionnalisation jusqu'à la fin.

**85%** disent que la formation a augmenté leur niveau de qualification.

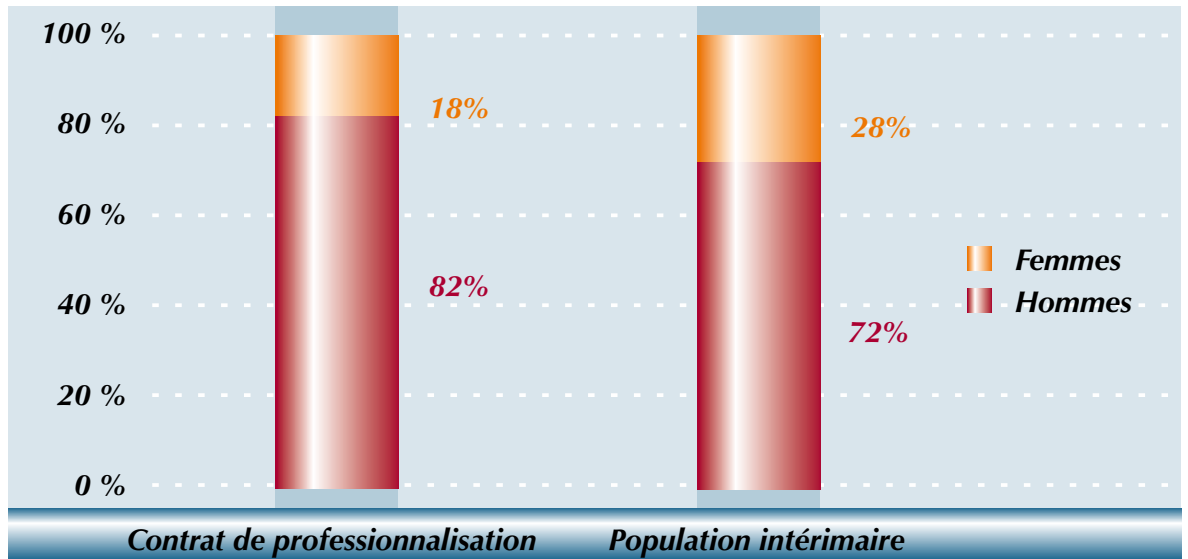
**59%** qu'elle leur était indispensable pour effectuer les missions en entreprise.

**86%** des bénéficiaires se déclarent satisfaits du contrat de professionnalisation en général et **34%** en sont très satisfaits.

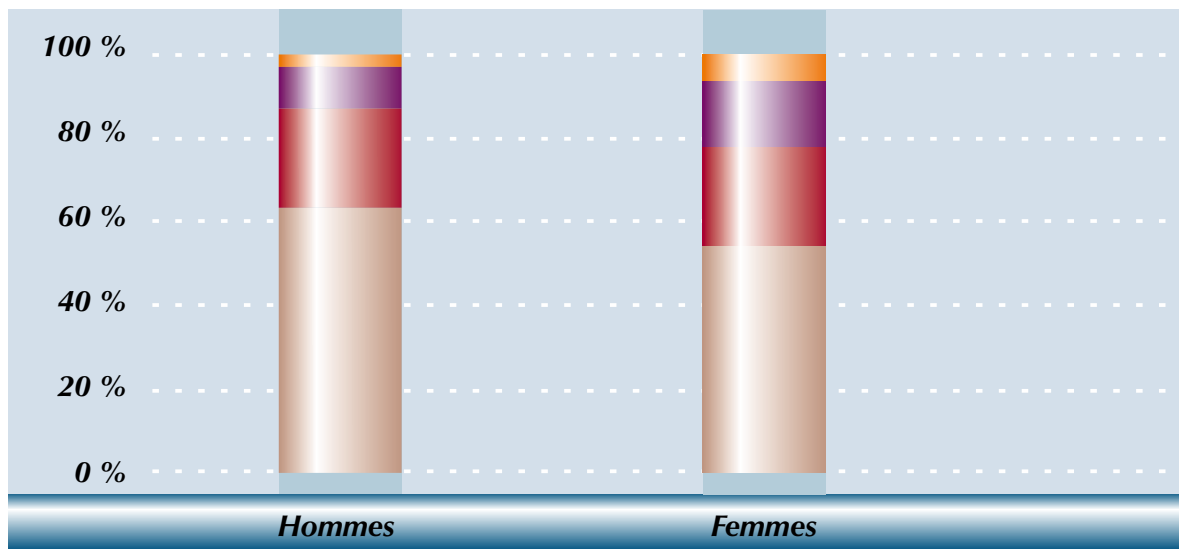
## 1. Le profil des bénéficiaires

(les données de cette partie sont basés sur les 4 324 contrats de professionnalisation intérimaires financés en 2007 par le FAF.TT)

### • Le sexe



### • L'âge



45 ans et plus

3 %

6 %

35 - 44 ans

10 %

16 %

26 - 34 ans

24 %

23,5 %

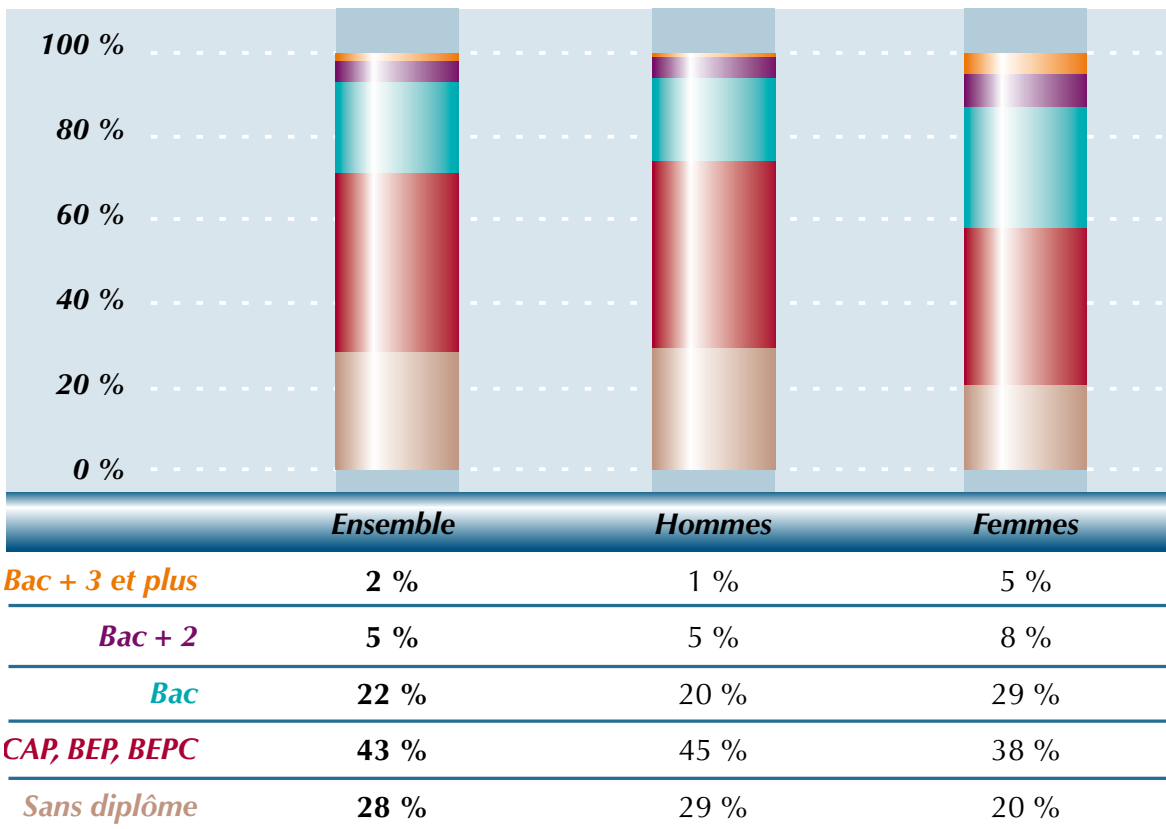
16 - 25 ans

63 %

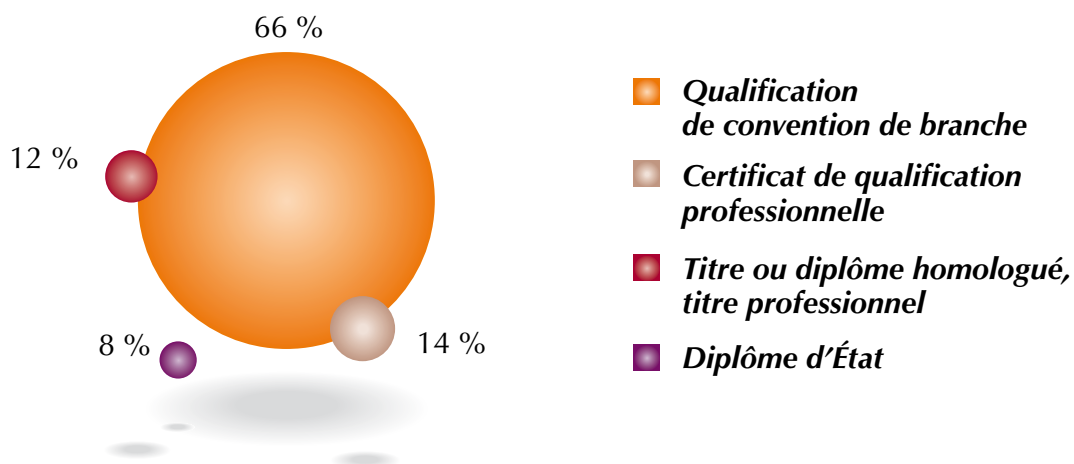
54,5 %



• Le niveau initial de formation



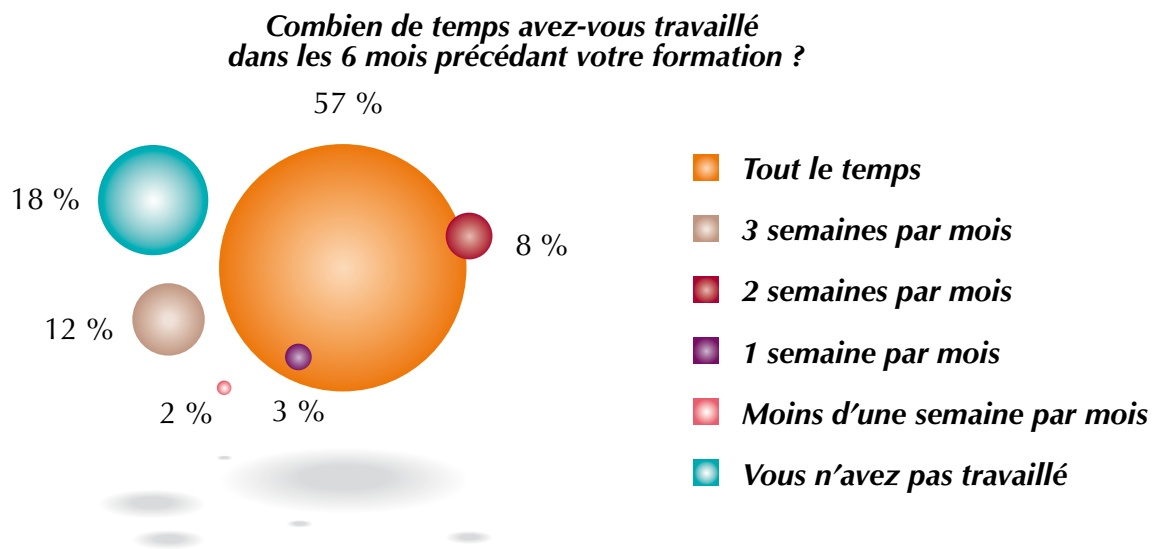
• Le type de validation de la formation



- **Des bénéficiaires en emploi avant le contrat de professionnalisation**

Les salariés intérimaires recrutés pour un contrat de professionnalisation sont des personnes employables qui ont fait la preuve de leurs capacités à tenir un emploi. 82% des bénéficiaires déclarent donc avoir travaillé dans les 6 mois précédant leur contrat de professionnalisation, pour la majorité d'entre eux en intérim.

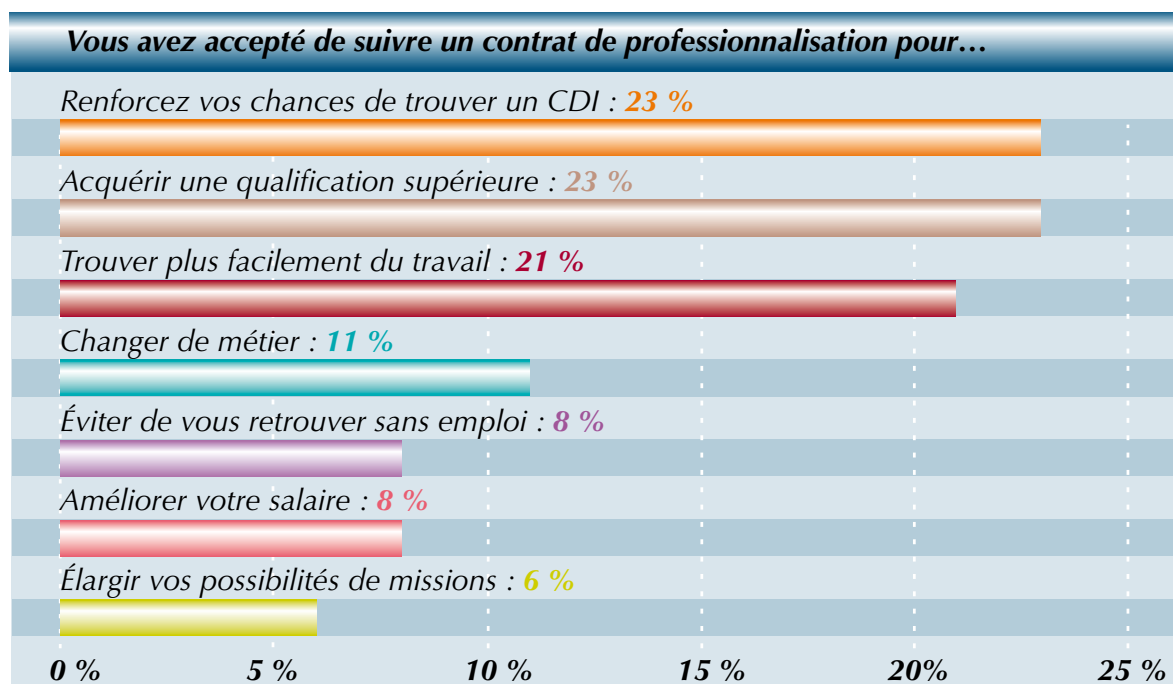
Près de huit bénéficiaires sur dix (77%) ont travaillé 2 semaines ou plus par mois au cours de cette période, plus de la moitié (57%) déclarant même avoir travaillé tout le temps.



## 2. Le parcours professionnel

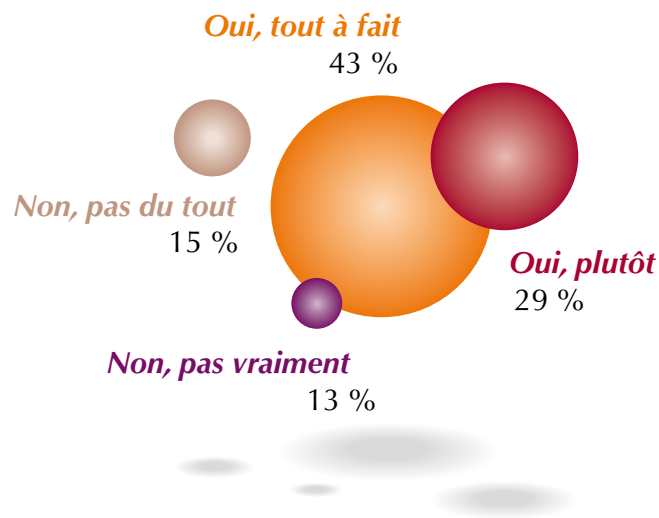
### 2.1 La motivation

- Une motivation liée à l'amélioration de son employabilité



Les motivations à l'origine du contrat de professionnalisation sont avant tout liées à une amélioration de l'employabilité : 23% déclarent avoir suivi cette formation pour renforcer leurs chances de trouver un CDI ou pour acquérir une qualification supérieure et 21% parce qu'ils pensaient que le contrat de professionnalisation leur permettrait de trouver plus facilement du travail.

- Pour les plus **jeunes** (moins de 25 ans), le contrat de professionnalisation doit d'abord permettre d'acquérir une qualification supérieure (27%) et de trouver un travail (24%). Les **seniors** (plus de 45 ans) veulent d'abord trouver un travail (26%), si possible en CDI (26%).
- L'ordre des priorités sont identiques pour les **femmes** et pour les **hommes**, même si ceux-ci veulent plus souvent améliorer leur salaire (9% contre 4%), et moins souvent trouver un CDI (23% contre 27%).

**Avez-vous atteint votre objectif ?**

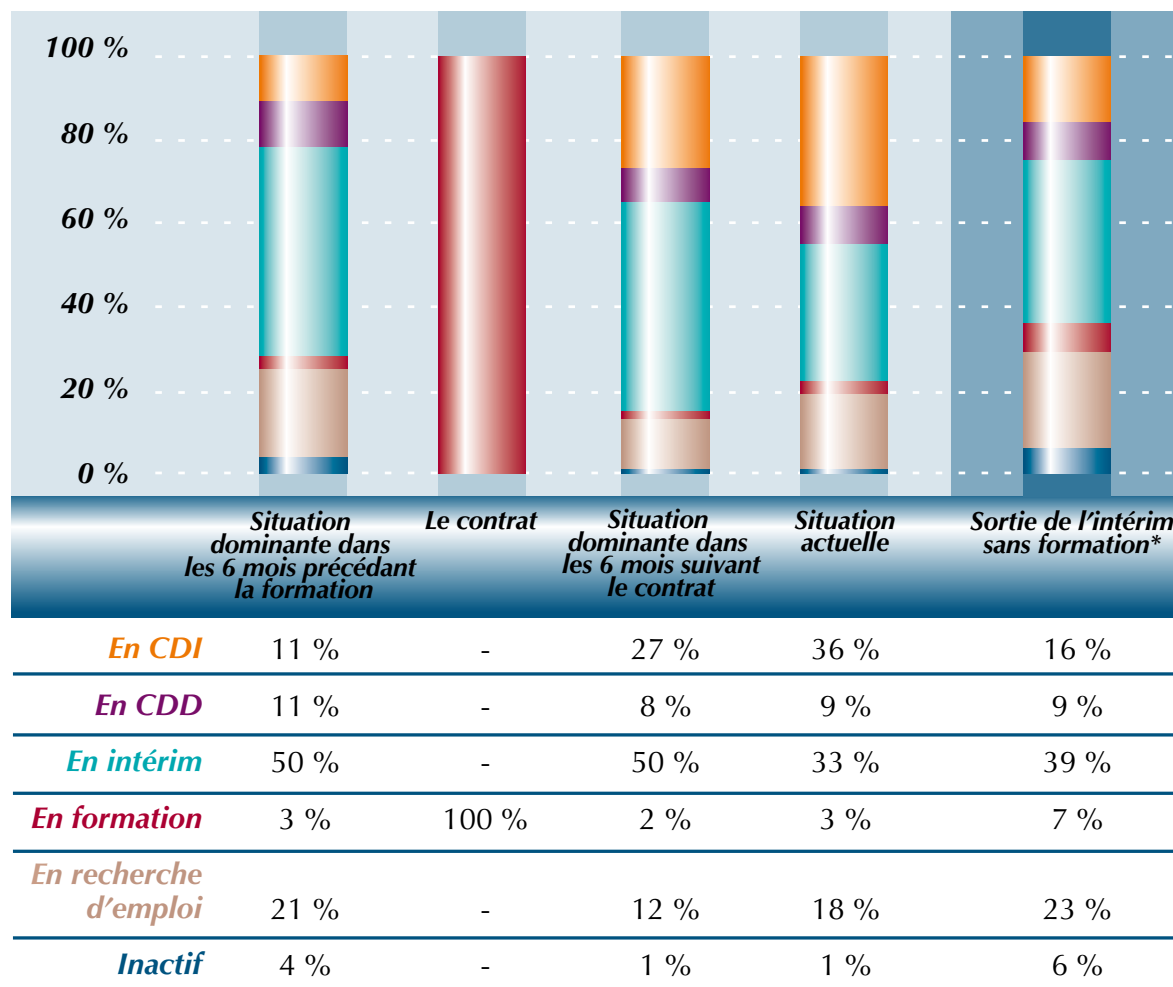
72% des bénéficiaires disent avoir atteint leur objectif.

<b>Objectif initial</b>	<b>Part des bénéficiaires ayant atteint leur objectif</b>
Changer de métier	89%
Acquérir une qualification supérieure	84%
Trouver plus facilement du travail	74%
Améliorer votre salaire	72%
Élargir vos possibilités de missions	67%
Éviter de vous retrouver sans emploi	66 %
Renforcer vos chances de trouver un CDI	57%
<b>Moyenne des répondants</b>	<b>72%</b>

## 2.2 Les effets du contrat

- **Un impact fort sur la stabilité de la situation professionnelle : un salarié sur trois en CDI après 6 mois**

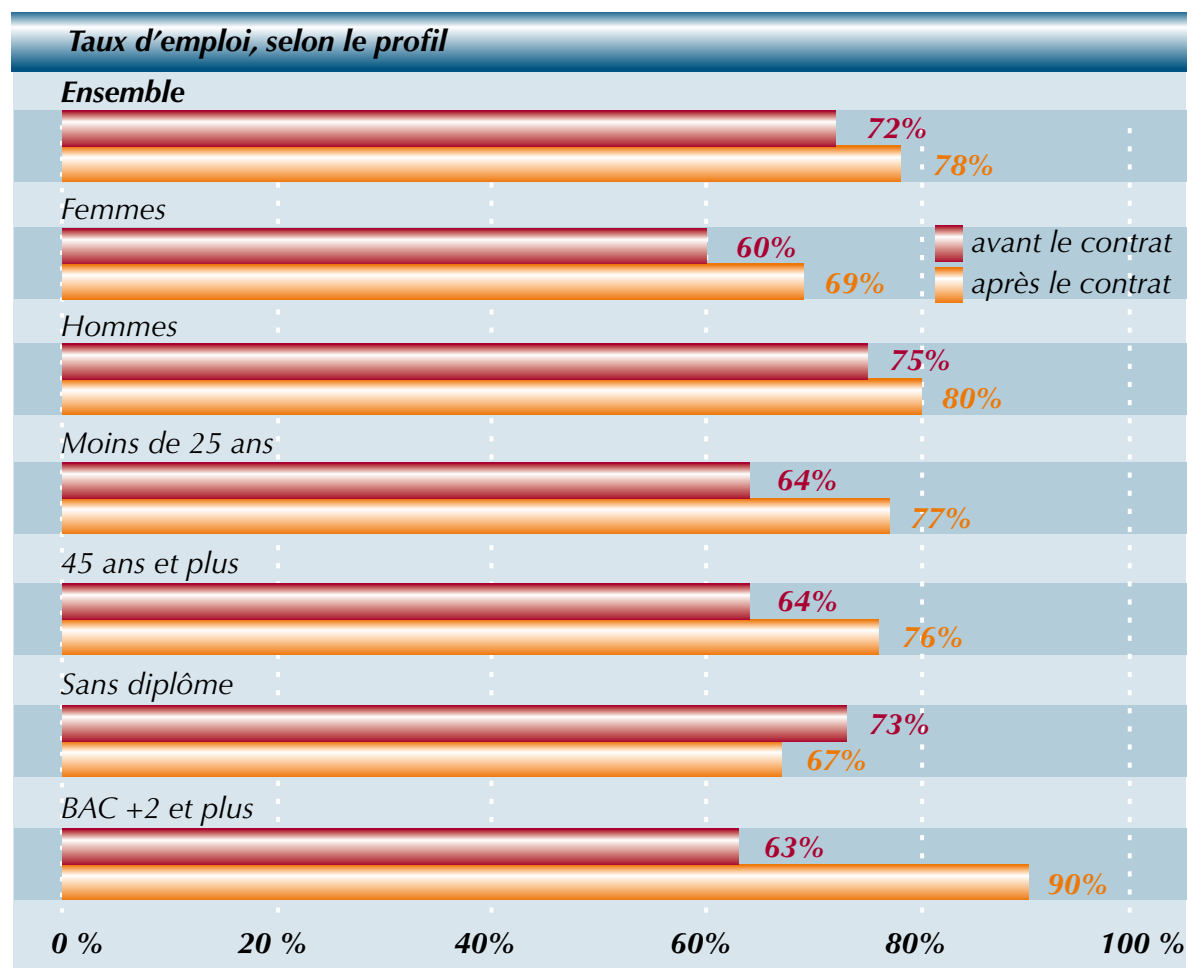
Le contrat de professionnalisation a un effet immédiat sur la stabilité de la situation professionnelle : près d'un bénéficiaire sur deux est aujourd'hui en CDI ou CDD, un tiers en intérim et 18% à la recherche d'un emploi.



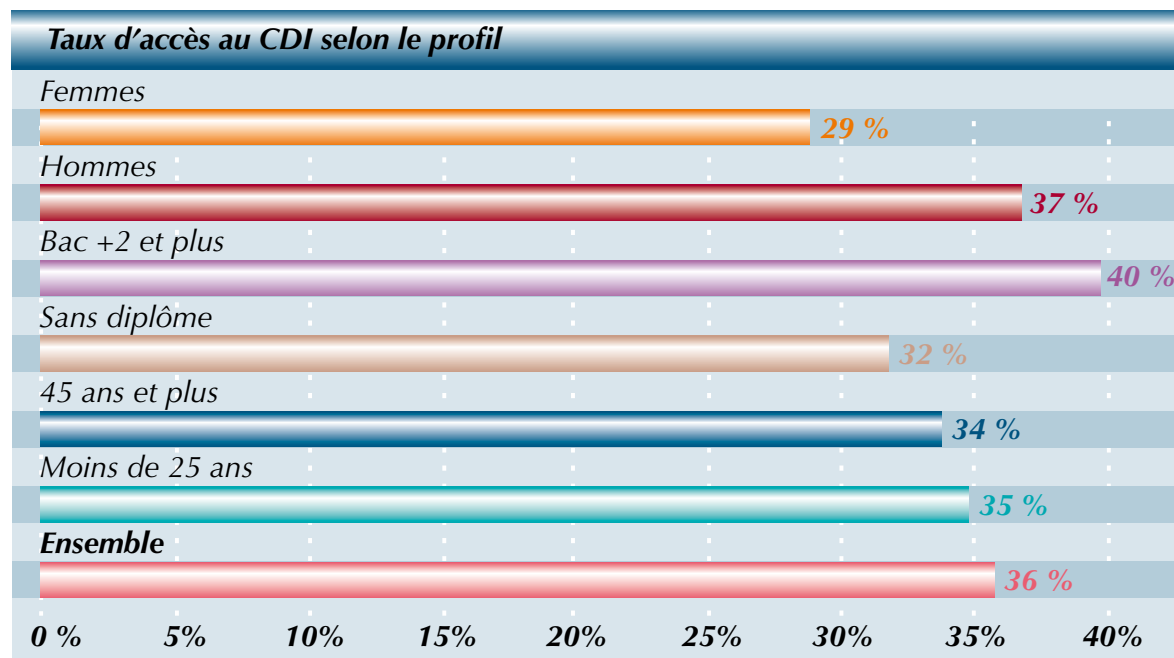
\* Ces chiffres, issus d'une enquête réalisée par BVA pour le FPE TT en septembre 2006, illustrent la situation, à la sortie de l'intérim, des intérimaires n'ayant bénéficié d'aucun dispositif de formation.

Si l'on analyse la situation en termes d'évolution, toutes les catégories, hormis les intérimaires **sans diplôme**, améliorent leur employabilité. Globalement, le taux d'emploi passe de 72% avant le contrat à 78% après (+6 points). L'amélioration de l'employabilité concerne surtout les **jeunes** (+13 points), les **seniors** (+12 points), les **bac+2 et plus** (+ 27 points) et les **femmes** (+ 9 points).

Pour les intérimaires sans diplôme, on peut émettre l'hypothèse qu'ils ont plus de mal que les autres à trouver un emploi correspondant à leur nouvelle qualification, et qu'ils sont prêts à assumer une période de chômage plus longue pour y arriver.



Un bénéficiaire sur deux (50%) était en intérim avant le contrat de professionnalisation, ils ne sont plus aujourd'hui que 33% (- 17 points). Cette évolution s'est faite principalement au profit des CDI dont la proportion s'est accrue de 25 points sur la même période (de 11% à 36%).

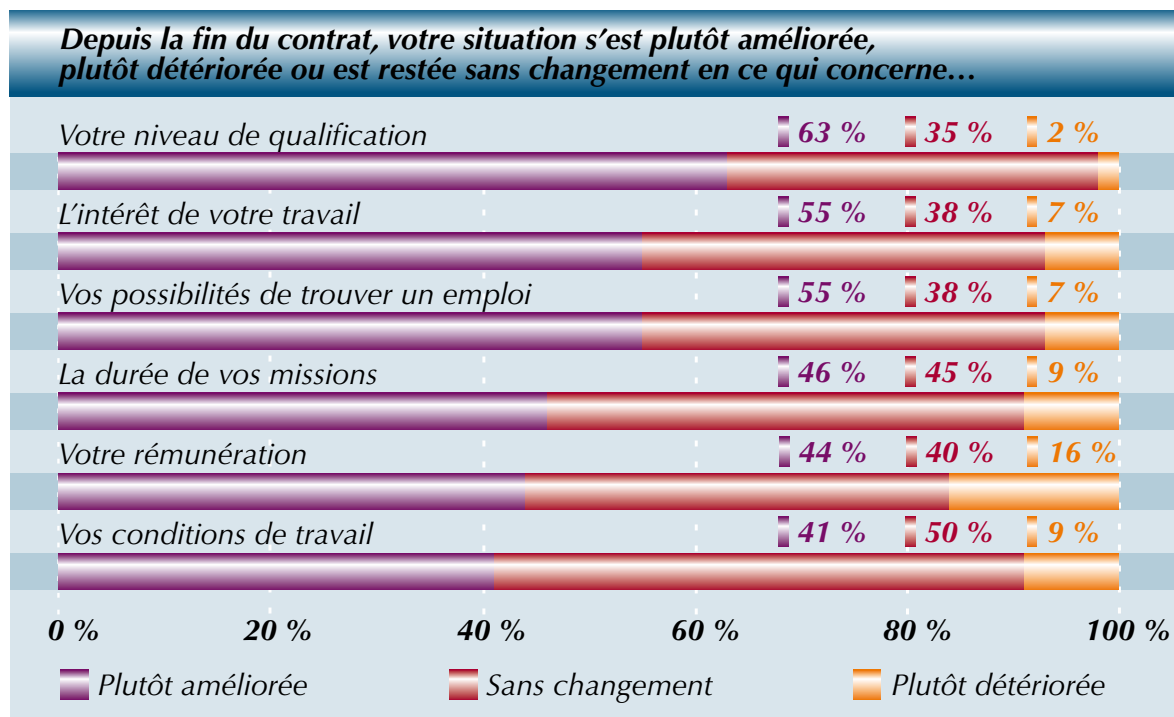


Néanmoins, la part des bénéficiaires à la recherche d'un emploi reste identique (20% environ) avant le contrat et 6 mois après. A ce titre, il faut souligner que ce sont souvent les mêmes personnes qui sont à la recherche d'un emploi avant et après le contrat de professionnalisation, soit : les **femmes** (26%), les **seniors** (23%) et les **moins diplômés** (29%).

- **Une amélioration en termes de niveau de qualification**

Depuis la fin de leur contrat de professionnalisation, les bénéficiaires estiment que leur situation s'est plutôt améliorée en ce qui concerne leur niveau de qualification (63% d'opinions allant en ce sens).

L'intérêt du travail et les possibilités de trouver un emploi remportent également un solde d'opinions positives, les appréciations étant plus mitigées concernant la rémunération, la durée des missions et les conditions de travail.



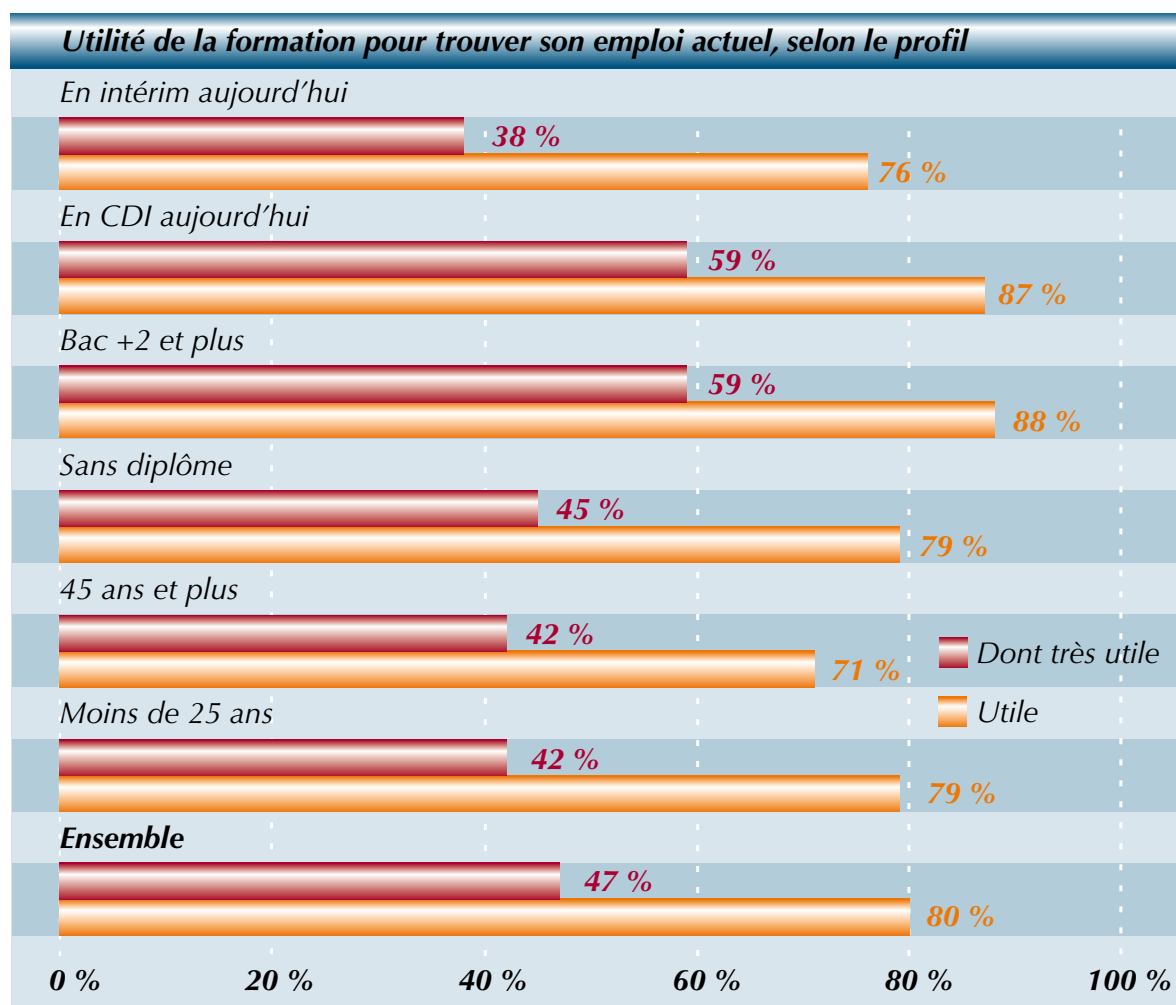
L'analyse par profil montre des différences notables, notamment sur les catégories suivantes :

- les jeunes de **moins de 25 ans** et les salariés les plus diplômés (**Bac+2 et plus**) sont les plus positifs sur les changements induits par le contrat. Plus que l'employabilité, c'est leur emploi qui s'améliore, avec des effets immédiats sur leur quotidien : des missions plus longues, mieux rémunérées, avec des conditions de travail améliorées. Ce sont également ces deux groupes à qui le contrat de professionnalisation a permis de trouver le plus facilement du travail.
- À l'opposé, les **seniors** (plus de 45 ans) et les **moins diplômés** (titulaires au plus d'un CAP ou d'un BEP) sont nettement plus réservés sur leurs réponses : ce sont eux qui notent la plus grande dégradation dans la rémunération et la durée des missions qu'on leur propose.
- Ceux qui sont restés **intérimaires** (33% de la population globale) notent une amélioration de leur rémunération (50%), de l'intérêt de leur travail (58%) et de leur niveau de qualification (61%)



- Une formation utile pour trouver son emploi

Plus de trois bénéficiaires sur quatre (78%) sont aujourd'hui en emploi et une nette majorité (80%) déclare que la formation a été utile pour trouver cet emploi, 47% déclarant qu'elle a été très utile.



Pour 71% des bénéficiaires, **l'emploi actuel correspond bien au niveau de qualification** obtenu grâce au contrat de professionnalisation, 10% estiment que cet emploi correspond bien au secteur relatif à la formation mais est moins qualifié.

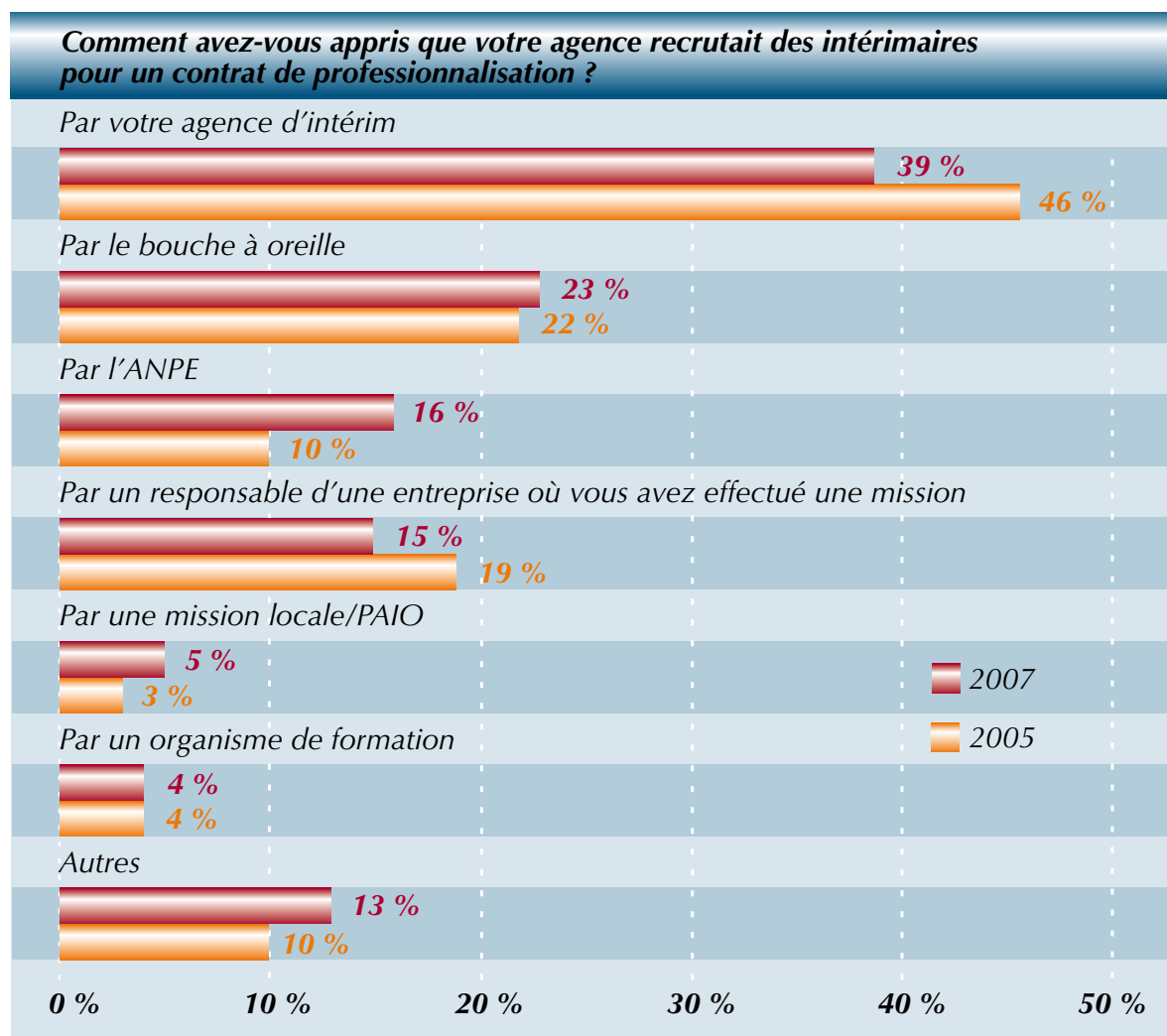
Enfin, 19% déclarent que leur emploi actuel ne correspond pas à la qualification obtenue avec le contrat de professionnalisation. Il s'agit essentiellement des personnes qui sont aujourd'hui **en CDD** (34%), des **femmes** (23%) et des **seniors** (23%). À l'inverse, seuls 13% de ceux qui sont **en CDI** aujourd'hui estiment que leur emploi ne correspond pas à leur nouvelle qualification.

### 3. Le déroulement du contrat de professionnalisation

- **L'agence de travail temporaire et le bouche à oreille, principaux canaux d'information avant le contrat**

L'agence de travail temporaire est le vecteur privilégié d'information sur le contrat de professionnalisation : 39% des bénéficiaires déclarent avoir appris que leur entreprise de travail temporaire recrutait des intérimaires pour un contrat de professionnalisation par leur agence.

Viennent ensuite le bouche à oreille (23%) et l'ANPE (16%).



Plusieurs réponses possibles

Globalement, le service public de l'emploi prend un poids plus important, avec l'ANPE qui passe de la quatrième à la troisième place, privilégiée par les **femmes** (24%), les **moins diplômés** (20%) et les **seniors** (23%), et les missions locales et PAIO, qui concernent plutôt les **personnes sans diplôme** (12%) et les **jeunes** (8%).

L'information par l'agence concerne d'abord les **plus diplômés** (43%) et le bouche à oreille les moins de **25 ans** (29%).

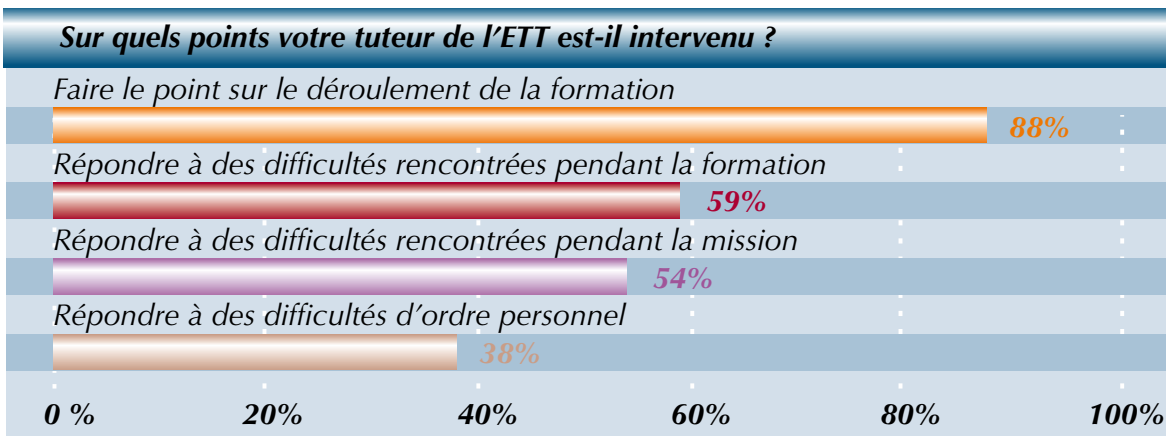
• **Le tutorat**

<i>Tuteur durant la formation</i>	
<i>Tuteur au sein de l'agence de travail temporaire</i>	62 %
<i>Tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice</i>	60 %

*Le tuteur de l'ETT*

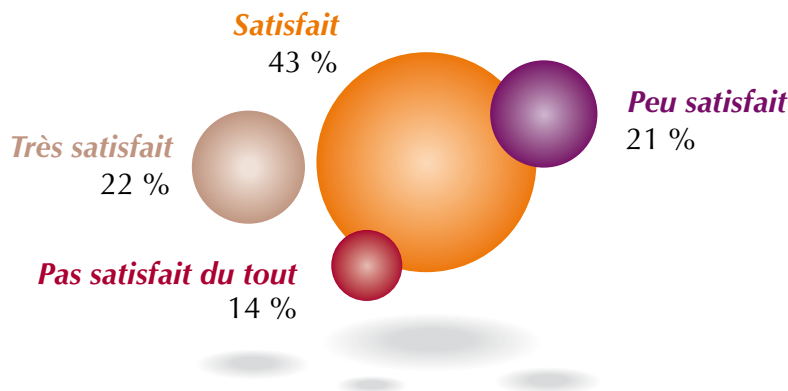
62% des bénéficiaires déclarent avoir identifié leur tuteur au sein de l'agence de travail temporaire qui les rémunérait pendant leur formation. Une large majorité d'entre eux (84%) ont eu des contacts réguliers avec ce tuteur (38% l'ont vu souvent et 46% de temps en temps), et particulièrement les **seniors** (88%) et les **moins diplômés** (86%).

On peut mesurer l'impact du tuteur de l'ETT sur l'employabilité par le fait que ce sont ceux qui sont aujourd'hui en emploi qui ont eu les contacts les plus réguliers avec lui : 40% des bénéficiaires qui sont **en CDI** aujourd'hui l'ont vu régulièrement, contre 32% de ceux qui sont **au chômage**.



65% des bénéficiaires se déclarent satisfaits du suivi effectué par leur tuteur au sein de l'agence de travail temporaire (+5 points par rapport à 2005). Ce sont surtout les **plus âgés** (74%) et les **plus diplômés** (71%) qui sont les plus satisfaits.

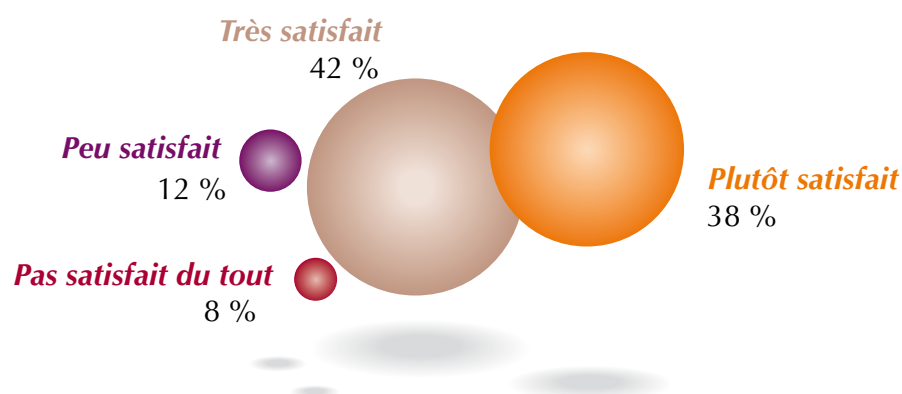
**Satisfaction vis-à-vis du tuteur de l'ETT**



### Le tuteur de l'entreprise utilisatrice

60% disent avoir identifié leur tuteur au sein de l'entreprise où ils étaient en mission. 90% d'entre eux ont eu des contacts réguliers avec lui (66% souvent - +8 points par rapport à 2005). À l'inverse du tuteur de l'ETT, le tuteur dans l'entreprise utilisatrice a particulièrement suivi les salariés **les plus jeunes** et **les plus diplômés**.

### Satisfaction vis-à-vis du tuteur de l'entreprise utilisatrice



- **La quasi-totalité des bénéficiaires ayant passé un examen de validation l'ont réussi**

89% des interviewés ont suivi leur contrat de professionnalisation jusqu'à la fin. Ceux qui ne l'ont pas terminé ont arrêté leur formation la plupart du temps parce qu'ils ont trouvé un emploi pendant leur formation ou en raison de problèmes rencontrés avec l'organisme de formation ou l'entreprise utilisatrice.

80% de ceux qui ont suivi la formation jusqu'au bout ont passé un examen de validation finale. La quasi-totalité d'entre eux (97%) ont réussi cet examen.

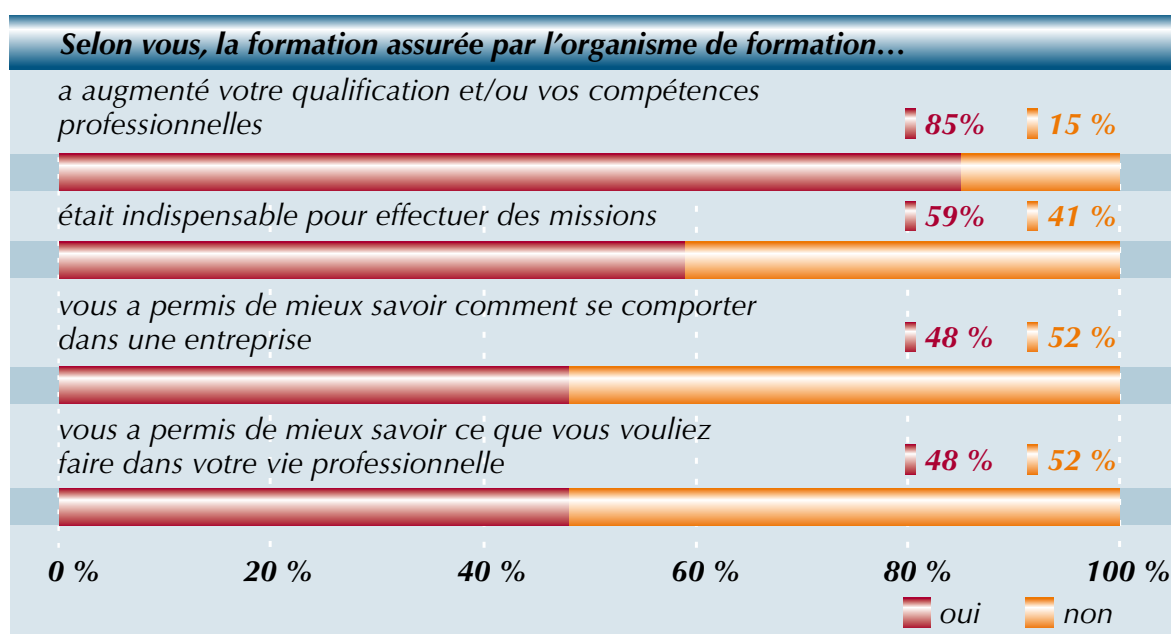
À la fin de la formation, près des deux tiers des interviewés (79%) se sont vu remettre au moins un document : 55% un diplôme, titre ou CQP, 28% une attestation de capacité / de compétence et 27% une attestation de présence au stage.

#### 4. Bilan et satisfaction

##### • Opinion sur la formation assurée par l'organisme de formation

Plus de quatre bénéficiaires sur cinq (85%) estiment que la formation assurée par l'organisme de formation a augmenté leur qualification et/ou leurs compétences professionnelles.

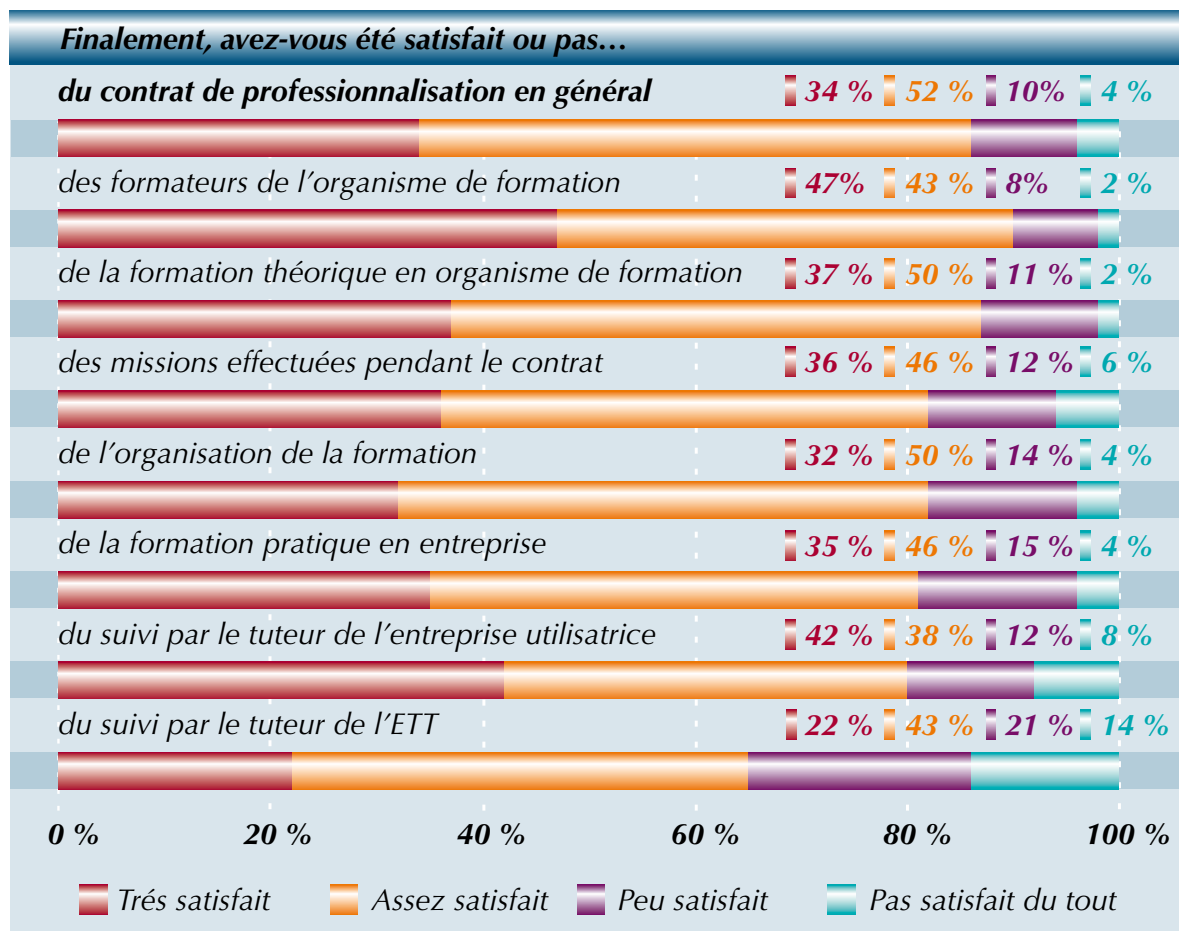
En revanche, seule une minorité des bénéficiaires pensent que la formation assurée par l'organisme de formation leur a permis de mieux comprendre comment se comporter dans une entreprise (48%) et/ou de mieux savoir ce qu'ils voulaient faire dans leur vie professionnelle (48%).



##### • Des bénéficiaires satisfaits de leur formation

L'analyse de la satisfaction des bénéficiaires à l'égard du contrat de professionnalisation laisse apparaître quatre grands types de critères selon le niveau de satisfaction :

- **les relations avec l'organisme de formation** : elles sont bonnes, et même très bonnes, notamment en ce qui concerne les formateurs (90% de satisfaits), le contenu de la formation (87%) et son déroulement (82%) ;
- **les relations avec l'entreprise utilisatrice** : la formation pratique et le suivi par le tuteur de l'entreprise utilisatrice obtiennent des scores de satisfaction élevés (respectivement 81% et 80%) ;
- **les relations avec l'agence d'intérim** restent très bonnes (65% de satisfaits), même si elles recueillent moins d'opinions favorables que les autres items.





# ZOOM

## ZOOM SUR : les maçons VRD et les coffreurs bancheurs

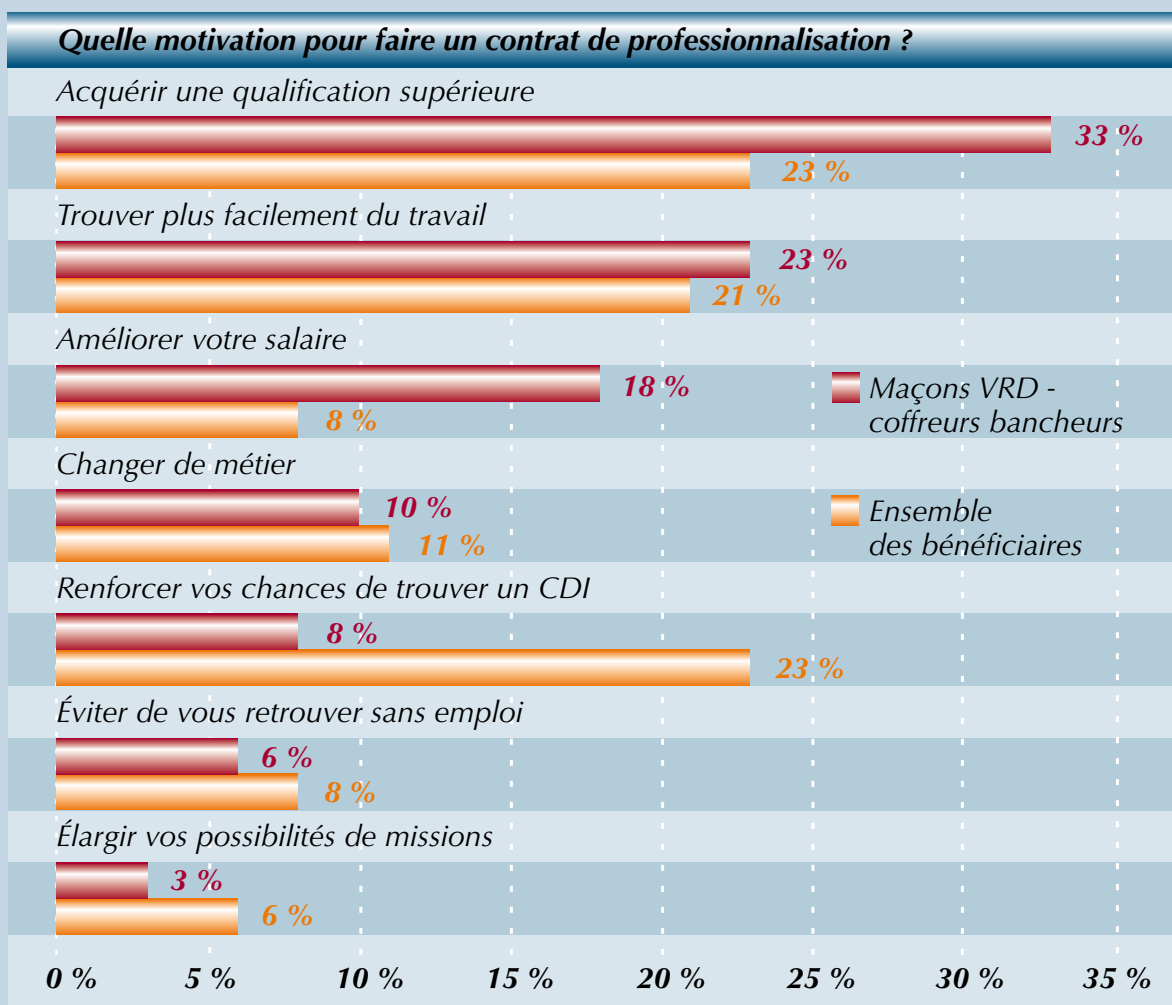
### • Le profil des bénéficiaires

Les intérimaires qui ont entamé un contrat de professionnalisation pour devenir maçon ou coffreur bancheur sont en très grande majorité des hommes, âgés de moins de 25 ans, sans diplôme, à forte densité d'emploi : 71% travaillaient tout le temps avant le contrat et 91% au moins deux semaines par mois.

### • La motivation

S'ils voulaient d'abord, comme l'ensemble des bénéficiaires du contrat de professionnalisation, acquérir une qualification supérieure et trouver plus facilement du travail, ils sont nettement plus nombreux que la moyenne à vouloir **améliorer leur salaire** (18% contre 8%). À l'inverse, seuls 8% d'entre eux visaient un CDI, contre 23% pour l'ensemble de l'échantillon.

72% ont atteint leur objectif.





- **Les effets du contrat**

À l'issue du contrat, **les maçons VRD et les coffreurs-bancheurs sont globalement plus en emploi que la moyenne** : 88% d'entre eux travaillent au moment de l'enquête, contre 78% pour l'ensemble de l'échantillon. Ils sont donc moins souvent au chômage (13% contre 18%), mais plus souvent intérimaires (44% contre 33%). Le nombre de CDI est identique (35% contre 36%).

**L'amélioration qu'ils ressentent sur leur situation professionnelle est plus positive que la moyenne** : sur le niveau de qualification (77% l'ont vu s'améliorer contre 63% en moyenne), la rémunération (66% contre 44%), les possibilités de trouver un emploi (67% contre 55%) ou la durée des missions (61% contre 46%).

81% considèrent que le contrat a été utile pour trouver leur emploi actuel, qui correspond bien à leur nouvelle qualification.

- **Bilan et satisfaction**

Malgré ces bons résultats, les maçons et les coffreurs-bancheurs sont moins satisfaits que la moyenne du déroulement du contrat : 75% s'en disent satisfaits, contre 86% pour l'ensemble des répondants. Dans le détail, cette insatisfaction relative concerne particulièrement les missions qu'ils ont effectuées pendant le contrat (72% en sont satisfaits, contre 82% en moyenne), le suivi du tuteur de l'entreprise utilisatrice (71% de satisfaits contre 80%), et l'organisation de la formation (75% de satisfaits contre 82%). Elle s'explique par le fait que c'est la population qui a eu le plus de problèmes pendant la formation : 96% d'entre eux ont vu régulièrement leur tuteur dans l'ETT (contre 83% en moyenne), pour des problèmes liés au déroulement de la formation (96%) ou à des difficultés rencontrées pendant la formation (79%).

# ZOOM

## ZOOM SUR : les opérateurs de production et les conducteurs de machines automatisées

- **Le profil des bénéficiaires**

Trois bénéficiaires sur quatre du contrat de professionnalisation « opérateur de production » ou « conducteur de machines automatisées » sont des hommes. 58% ont moins de 26 ans. 34% n'ont aucun diplôme avant la formation, 44% ont un CAP ou un BEP. 57% travaillaient tout le temps avant le contrat, et 80% au moins deux semaines par mois.

- **La motivation**

En entamant un contrat de professionnalisation, 32% d'entre eux voulaient renforcer leurs chances de trouver un CDI et 24% visaient une qualification supérieure. 18% espéraient trouver du travail plus facilement. 74% ont atteint leur objectif.

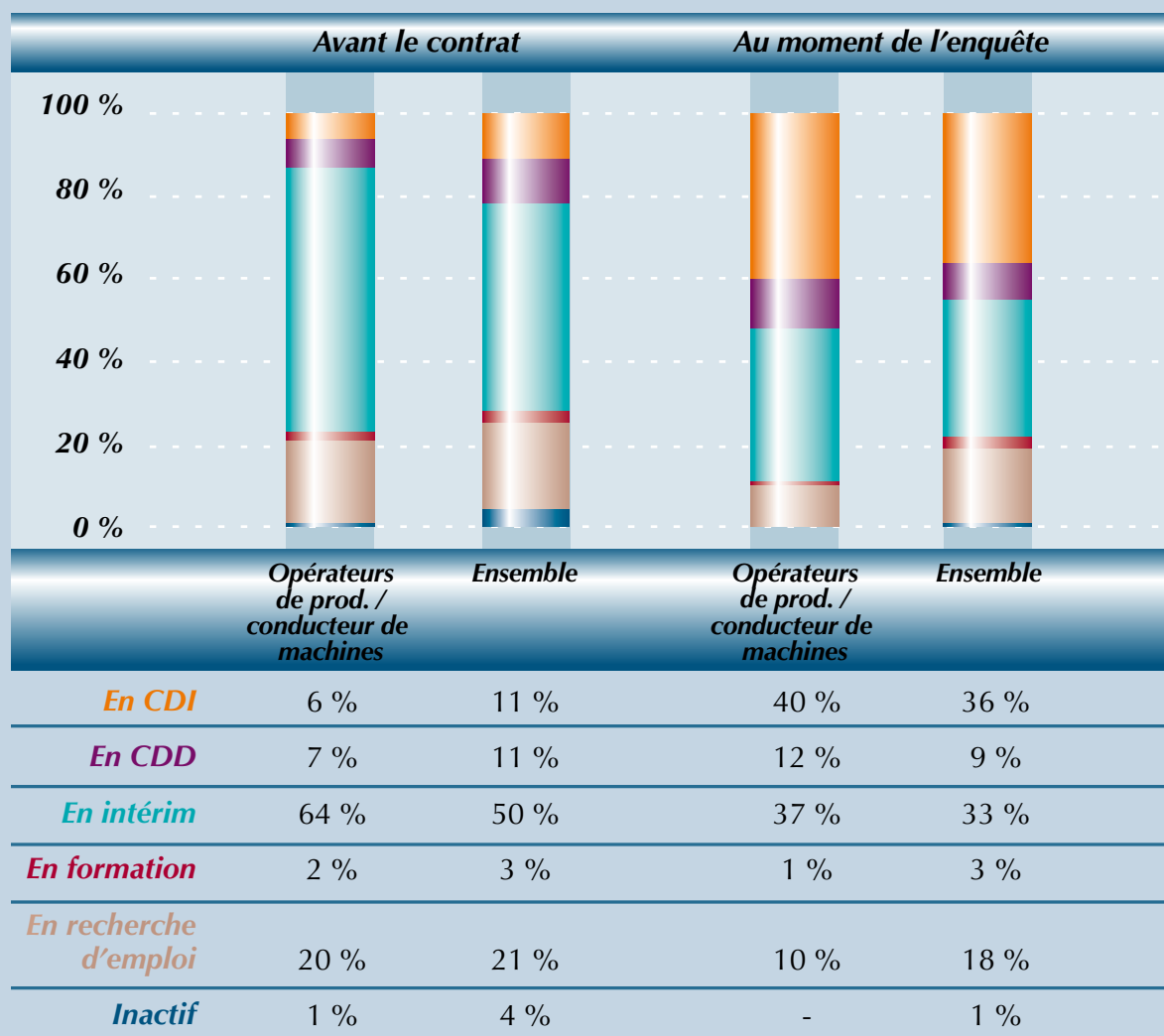
- **Les effets du contrat**

À l'issue du contrat, les opérateurs de production et des conducteurs de machines automatisées **sont nettement plus en emploi que la moyenne** : 89% d'entre eux travaillent au moment de l'enquête, contre 78% pour l'ensemble de l'échantillon.

Le taux de chômage a été divisé par deux : 20% avant le contrat, 10% au moment de l'enquête.

Ceux qui sont en emploi considèrent à 80% que le contrat de professionnalisation a été utile pour trouver cet emploi, qui correspond, pour les trois-quarts d'entre eux, à la qualification obtenue. 87% travaillent tout le temps.

**L'amélioration ressentie sur la situation professionnelle**, malgré ces bons résultats d'insertion, reste dans la moyenne des répondants, voire parfois en-dessous : 37% ont vu une amélioration de leur rémunération (contre 44% pour l'ensemble des répondants), 34% de leurs conditions de travail (contre 41%) et 52% de l'intérêt de leur travail (contre 55%).



### • Bilan et satisfaction

Si les améliorations ressenties ne sont pas flagrantes, les opérateurs de production et des conducteurs de machines automatisées sont **parmi les plus satisfaits de leur formation** : que ce soit sur leur relation avec leur tuteur de l'ETT (67% de satisfaits contre 65% en moyenne), sur la qualité des formateurs (94% contre 90%), de la formation théorique en centre (89% contre 87%), ou de la formation pratique en entreprise utilisatrice (83% contre 80%).

La formation leur a permis, plus souvent que la moyenne des répondants, d'améliorer leur qualification (87% contre 85% en moyenne) et de mieux comprendre comment se comporter dans l'entreprise (49% contre 48%).

# ZOOM

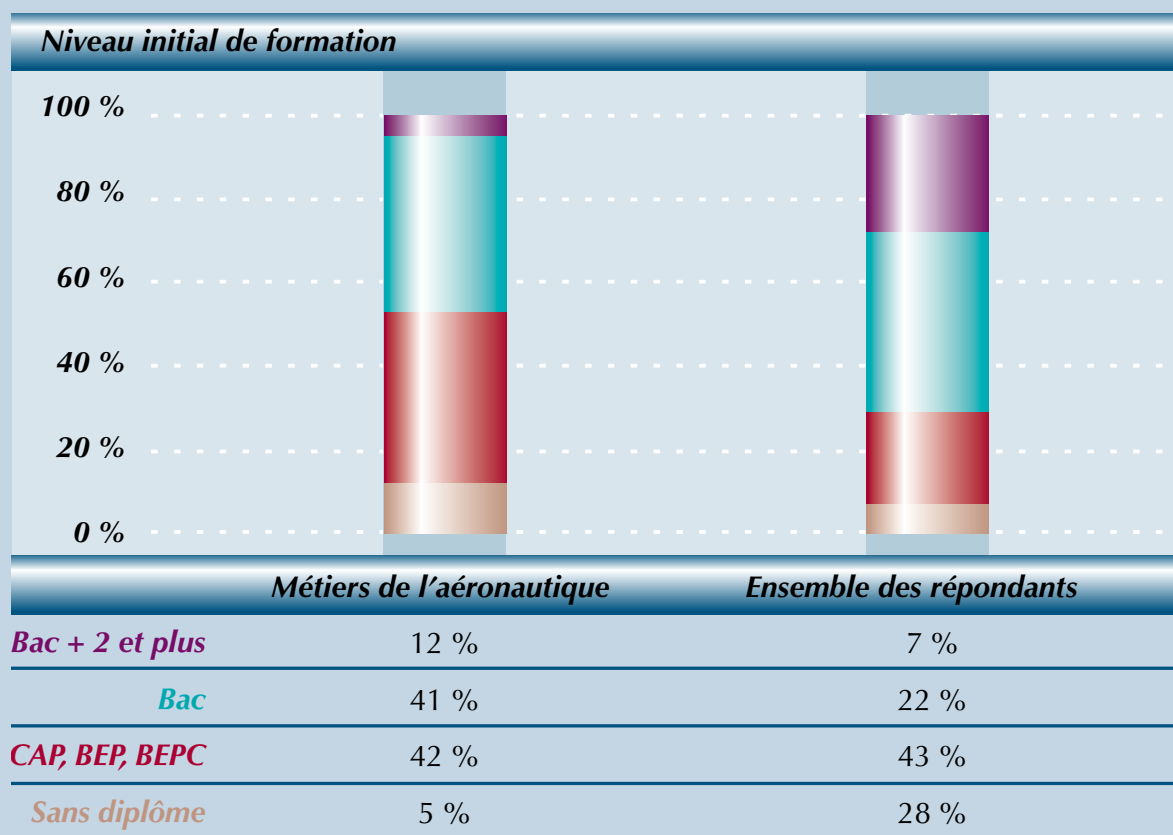
## ZOOM SUR : les métiers de l'aéronautique

- **Le profil des bénéficiaires**

Pour ces métiers (ajusteur câbleur, ajusteur monteur, électricien câbleur...), les intérimaires recrutés en contrat de professionnalisation sont plus diplômés que la moyenne des autres bénéficiaires.

70% d'entre eux ont moins de 26 ans, et 93% sont des hommes.

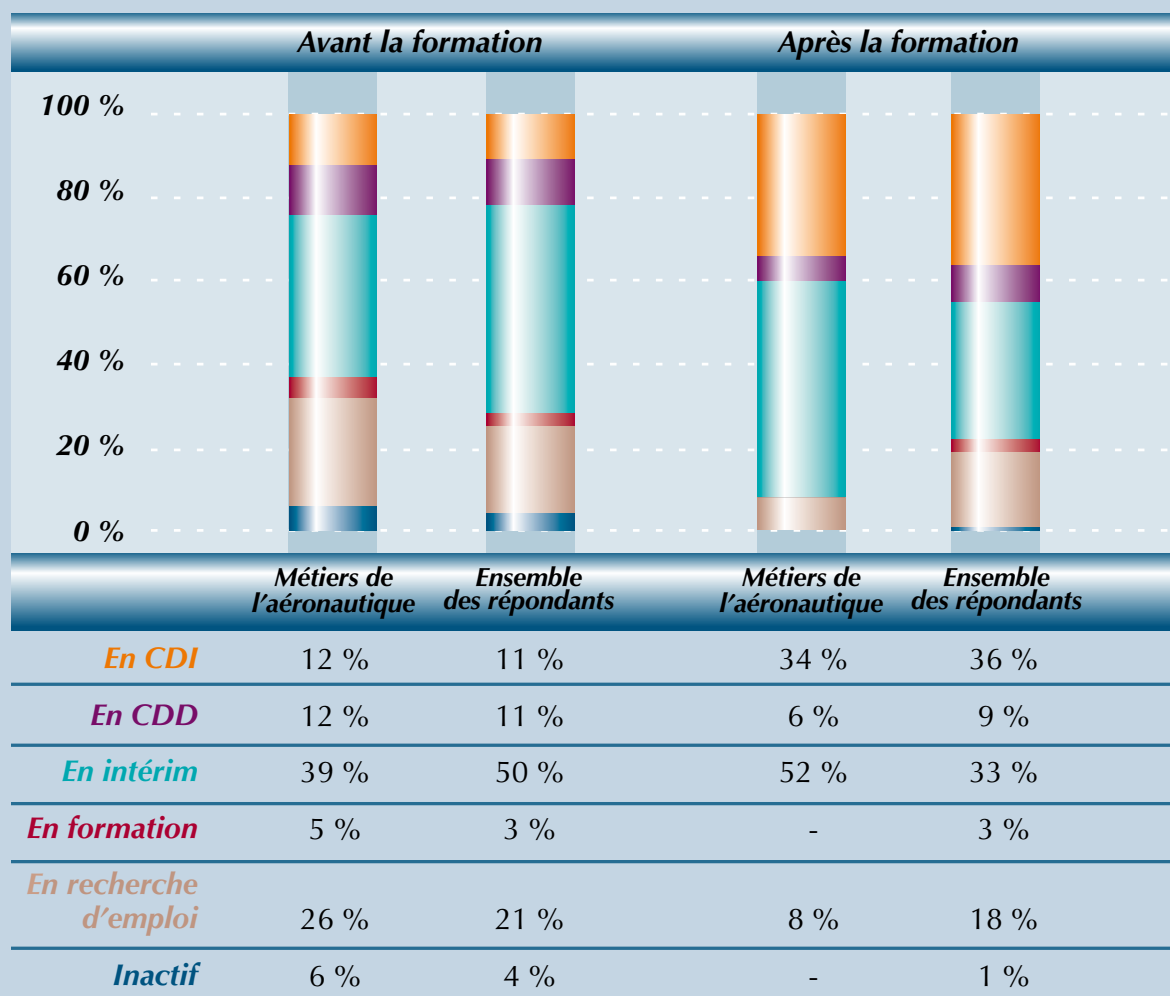
Ce sont des intérimaires à densité d'emploi relativement plus faible que la moyenne : 67% travaillaient au moins deux semaines avant le contrat de professionnalisation (contre 77% pour la moyenne des répondants), dont 53% tout le temps.



- **La motivation**

En s'engageant dans le contrat de professionnalisation, ces intérimaires cherchaient d'abord à trouver plus facilement du travail (23%), à trouver un CDI (22%) et à acquérir une qualification supérieure (16%). Ils sont 80% à considérer avoir atteint leur objectif.

- Les effets du contrat



92% sont en emploi au moment de l'enquête. Ils travaillent tous au moins deux semaines par mois, et tout le temps pour 87% d'entre eux.

**Leur taux de chômage est divisé par trois**, passant de 26% à 8%. La moitié est intérimaire, et un tiers en CDI.

Ce métier correspond, pour 73% d'entre eux, à leur nouvelle qualification.

**Le sentiment d'amélioration** de sa situation est partagé par cette population sur tous les items : rémunération (54% ont ressenti une amélioration contre 44% en moyenne), possibilité de trouver un emploi (67% contre 55%), intérêt du travail (62% contre 55%) ou durée des missions d'intérim (50% contre 46%).

- Bilan et satisfaction

Compte tenu de ces résultats positifs sur leur insertion professionnelle, **95% d'entre eux sont satisfaits d'avoir fait un contrat de professionnalisation** ; que ce soit le tuteur de l'ETT (68% de satisfaits), les formateurs (94%), les missions effectuées pendant la formation (94%) ou le tuteur de l'entreprise utilisatrice (90%), leur niveau de satisfaction est supérieur à la moyenne.

# ZOOM

## ZOOM SUR : les conducteurs routiers

- **Le profil des bénéficiaires**

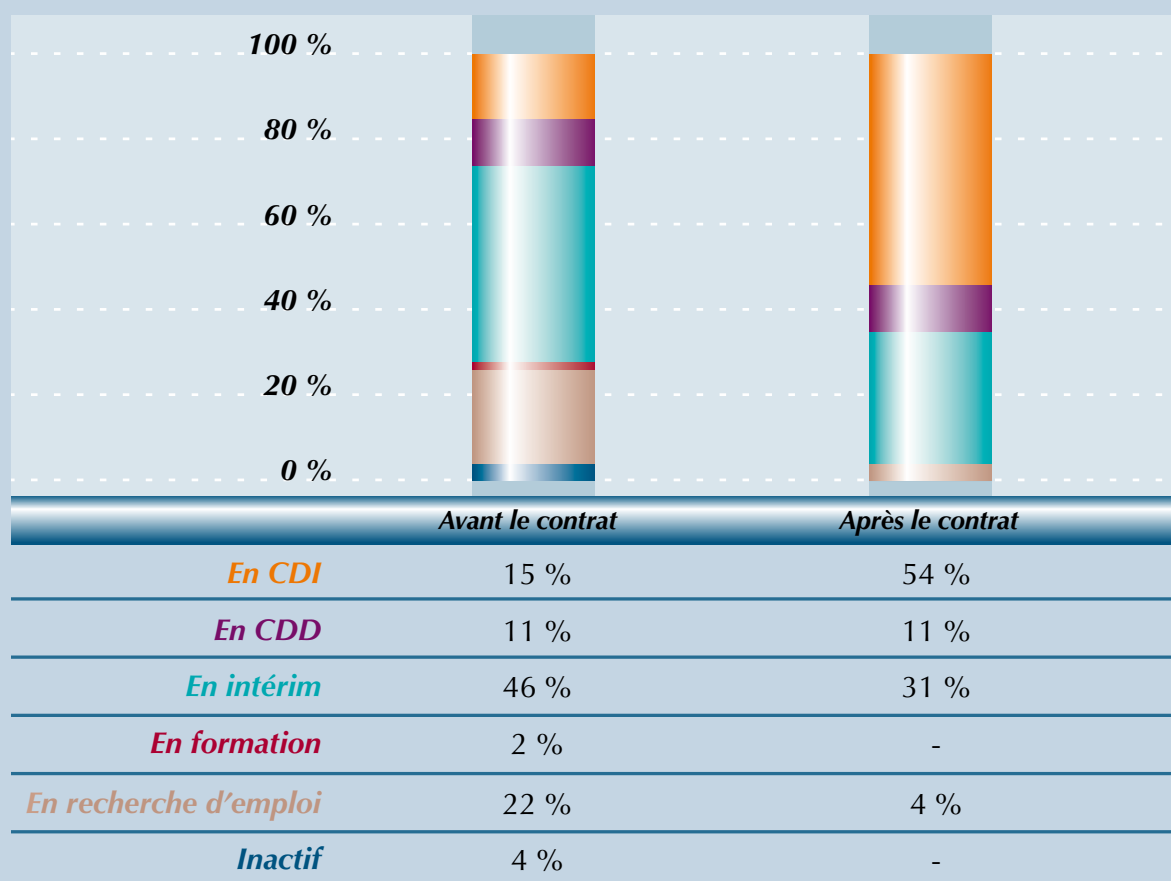
96% sont des hommes, dont l'âge est supérieur à la population des intérimaires : 29 ans en moyenne. Ils sont en général titulaires d'un CAP ou d'un BEP. 85% travaillaient au moins deux semaines par mois avant le contrat, dont 68% tout le temps.

- **La motivation**

33% des intérimaires qui entament un contrat de professionnalisation « conducteur routier » souhaitent changer de métier. Ce nouveau métier devait leur permettre de trouver plus facilement du travail (20%), et d'améliorer leur salaire (15%). Que leur nouvel emploi soit en CDI n'était pas une priorité, contrairement à la moyenne générale des répondants à l'enquête (7% contre 23%).

93% d'entre eux considèrent avoir atteint leur objectif.

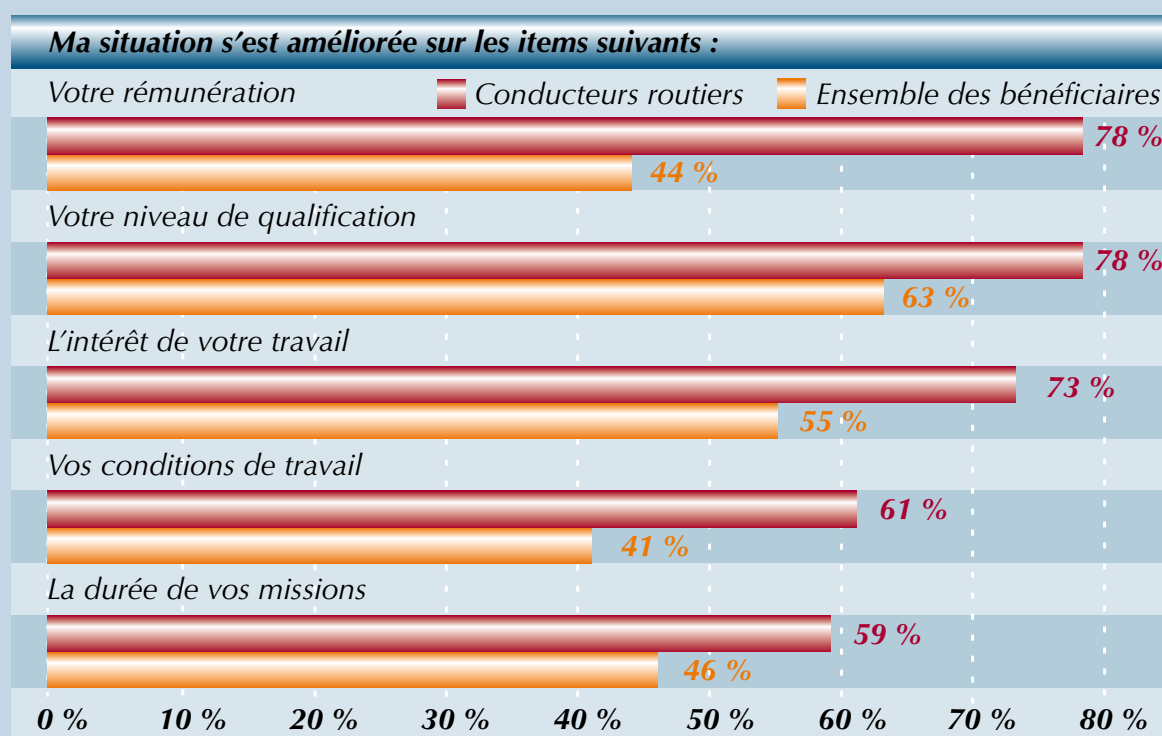
- **Les effets du contrat**



Avec un taux d'emploi à l'issue du contrat de 96%, les conducteurs routiers sont les intérimaires qui travaillent le plus. Leur densité d'emploi est d'ailleurs particulièrement élevée, puisque 90% d'entre eux travaillent tout le temps.

Même si la recherche d'un CDI n'était pas une priorité pour eux, plus de la moitié ont été embauchés sous cette forme de contrat à l'issue de la formation. 31% sont restés intérimaires, dans l'agence qui leur a proposé le contrat de professionnalisation.

Ils ont le sentiment que **leur situation s'est améliorée sur l'ensemble des critères**, de manière plus prononcée que la moyenne, et particulièrement sur la rémunération, le niveau de qualification et l'intérêt du travail.



### • Bilan et satisfaction

Ayant bénéficié d'une présence très forte du tuteur de l'ETT (84% d'entre eux l'avaient identifié contre 62% en moyenne et 90% l'ont rencontré régulièrement, contre 83%), les conducteurs routiers sont parmi les plus satisfaits du suivi effectué par leur agence pendant la formation. Ils saluent également l'organisation de la formation (87% d'opinions positives) et la formation théorique en centre (96%).

Globalement, ils sont 96% à être satisfaits du contrat de professionnalisation (87% pour l'ensemble des répondants).







# Méthodologie

Depuis 2006, le FAF.TT réalise en continu une étude sur l'impact des dispositifs de formation du travail temporaire en termes d'insertion professionnelle des intérimaires. Cette étude a pour principaux objectifs de :

- **Décrire les populations d'intérimaires** ayant bénéficié de ces dispositifs de formation.
- **Mesurer l'insertion professionnelle** immédiate et à court terme des bénéficiaires.
- **Évaluer la qualité** perçue de ces formations.
- **Mesurer les évolutions** par rapport à la vague précédente.

Ce rapport présente, dans une première partie, les caractéristiques des 4767 CDPI financés par le FAF.TT en 2007, et les principaux résultats de l'étude auprès des bénéficiaires d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) s'étant achevé entre le **30 août 2005 et le 31 décembre 2006**. Mis en place en 2004, ce contrat doit permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'accéder à un premier niveau de qualification ou à des qualifications différentes voire complémentaires.

Pour cette enquête, un questionnaire de 30 questions a été adressé par voie postale, 6 mois après la fin de leur formation, à l'intégralité des bénéficiaires d'un CDPI. Ce questionnaire a été ensuite retourné à l'institut BVA. Une relance a été effectuée 3 semaines après le premier envoi auprès des non répondants.

L'échantillon comprend 1 323 bénéficiaires d'un CDPI, soit un taux de retour de 31%. La répartition de ces bénéficiaires selon le sexe, l'âge et le dernier diplôme obtenu a été réalisée d'après les informations données par le FAF.TT.

- *Synthèse - chiffres clés*

- **Avant le CDPI**

S'agissant d'un contrat qui s'adresse à des intérimaires, **97%** des bénéficiaires déclarent avoir travaillé dans les 6 mois précédant leur formation.

**85%** ont travaillé au moins 3 semaines par mois.

- **Le parcours professionnel**

*La motivation*

**35%** ont suivi la formation pour acquérir une qualification supérieure.

**22%** pensaient renforcer leurs chances de trouver un CDI.

**74%** ont atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé.

*Les effets concrets*

**84%** sont en emploi (en CDI : 16%, en CDD : 7%, en intérim : 61%) 6 mois après avoir suivi leur CDPI, en progression de 7 points par rapport à l'enquête 2005.

**13%** sont à la recherche d'un emploi, en baisse de 9 points par rapport à 2005.

**80%** des bénéficiaires actuellement en intérim sont en mission pour l'entreprise de travail temporaire qui leur a proposé un CDPI.

*Les effets perçus*

Une majorité de bénéficiaires estiment que depuis la fin de la formation, leur situation s'est améliorée en ce qui concerne :

- Leur niveau de qualification : **69%** (+ 2 points par rapport à 2005).

- L'intérêt de leur travail : **60%** (+ 5 points par rapport à 2005).

- Leur situation sur le marché de l'emploi : **52%** (+ 7 points par rapport 2005).

**79%** des bénéficiaires déclarent que le CDPI a été utile pour trouver leur emploi actuel.

- **Le déroulement du CDPI**

**73%** des bénéficiaires ont appris par leur agence qu'elle recrutait des intérimaires pour un CDPI. Le bouche à oreille apparaît comme le deuxième vecteur d'information avec **14%** de citations.

*Le tuteur*

**76%** déclarent avoir identifié leur tuteur au sein de leur agence de travail temporaire et **87%** disent avoir eu des contacts réguliers avec lui.

*La validation*

**97%** déclarent avoir suivi leur formation jusqu'à la fin.

**81%** disent avoir passé un examen à la fin de leur CDPI et **96%** l'avoir réussi.

**61%** se sont vu remettre une attestation de capacité à l'issue de leur CDPI.

• **Bilan et satisfaction**

**91%** des bénéficiaires déclarent que la formation leur a permis d'augmenter leur qualification et leurs compétences professionnelles.

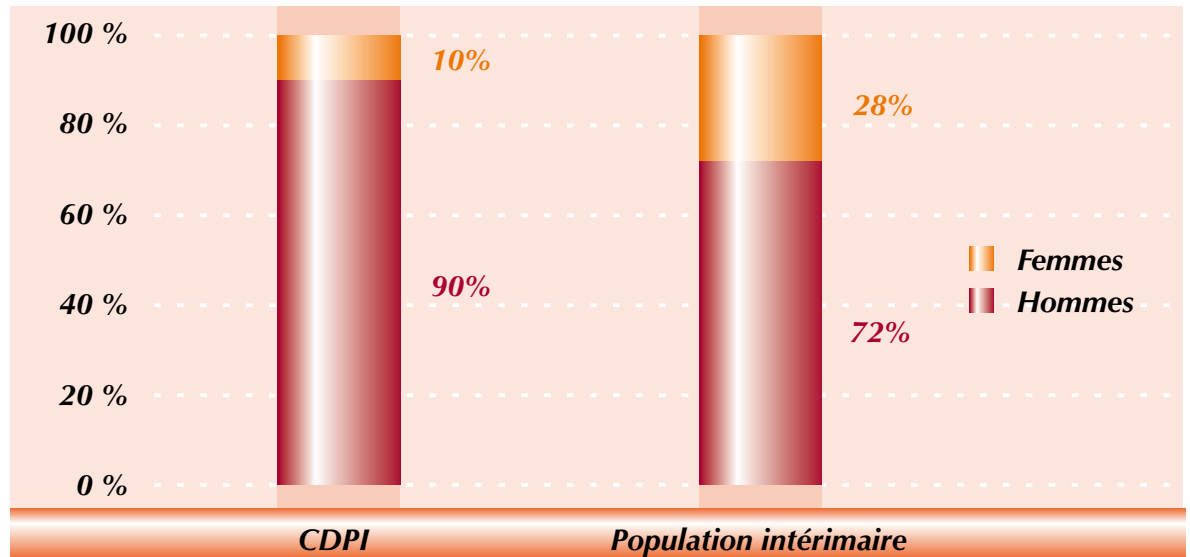
**65%** estiment qu'elle leur a permis de mieux comprendre leur environnement de travail.

**89%** des bénéficiaires sont globalement satisfaits de leur CDPI.

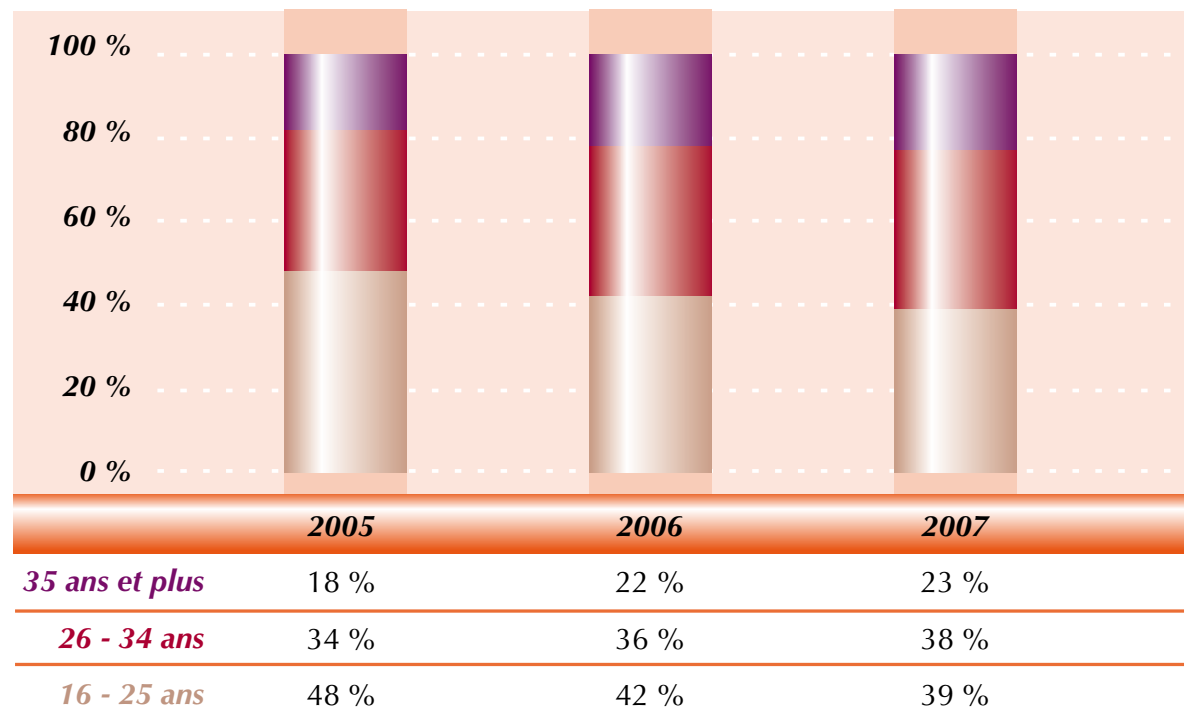
## 1. Les publics bénéficiaires

(les données de cette partie sont basés sur les 4 767 CDPI financés en 2007 par le FAF.TT)

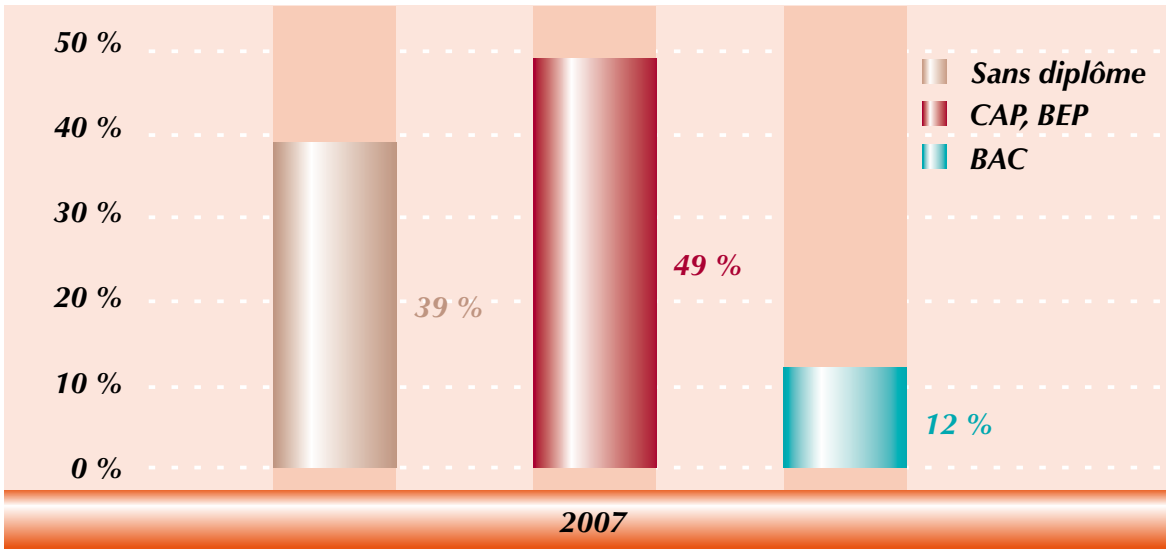
### • Le sexe



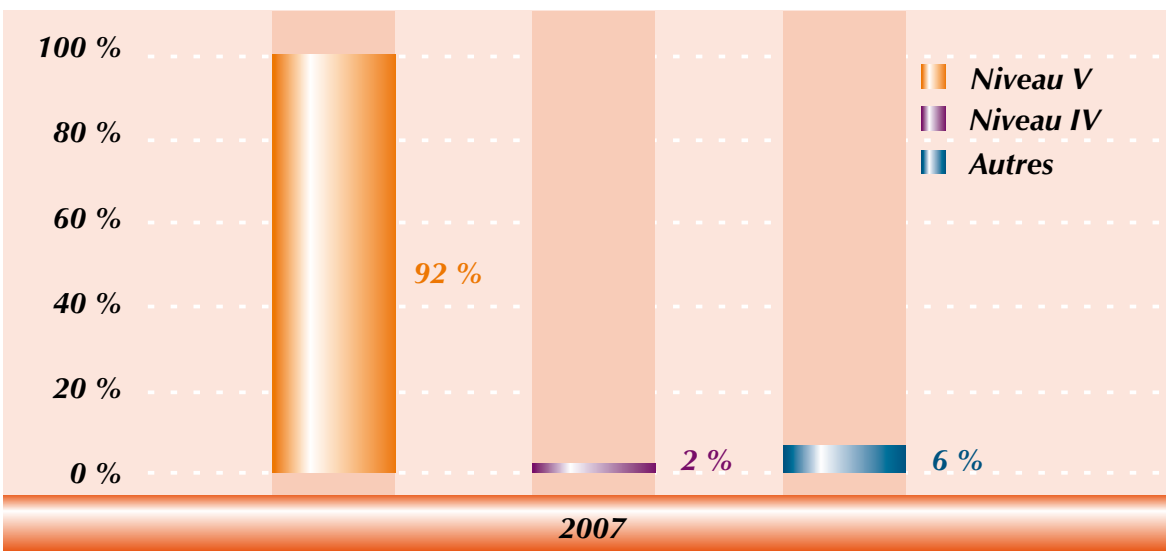
### • L'âge



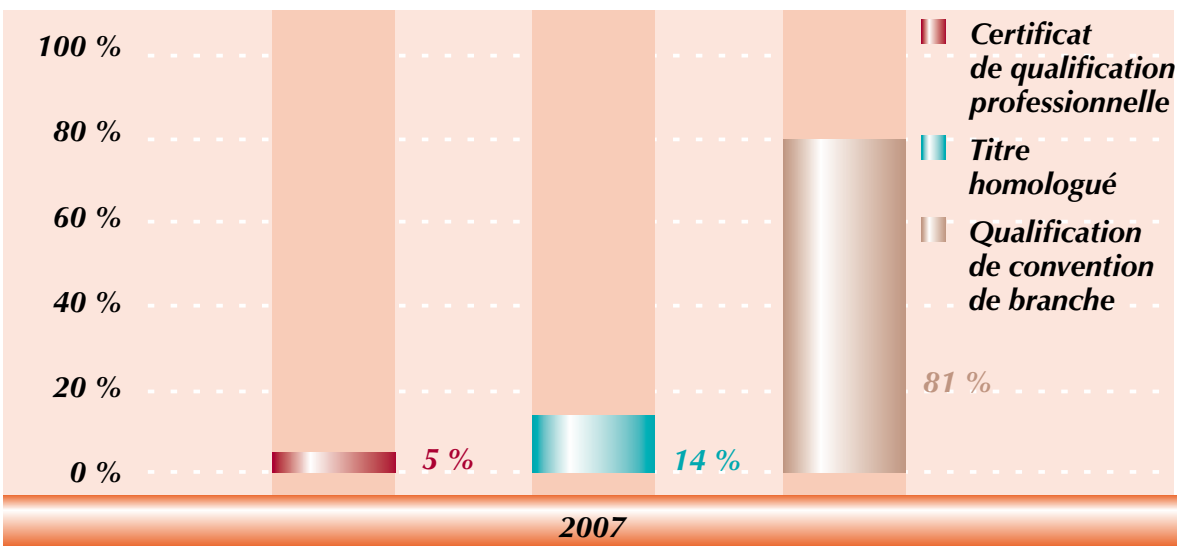
• Le niveau initial de formation



• Le niveau visé par la formation

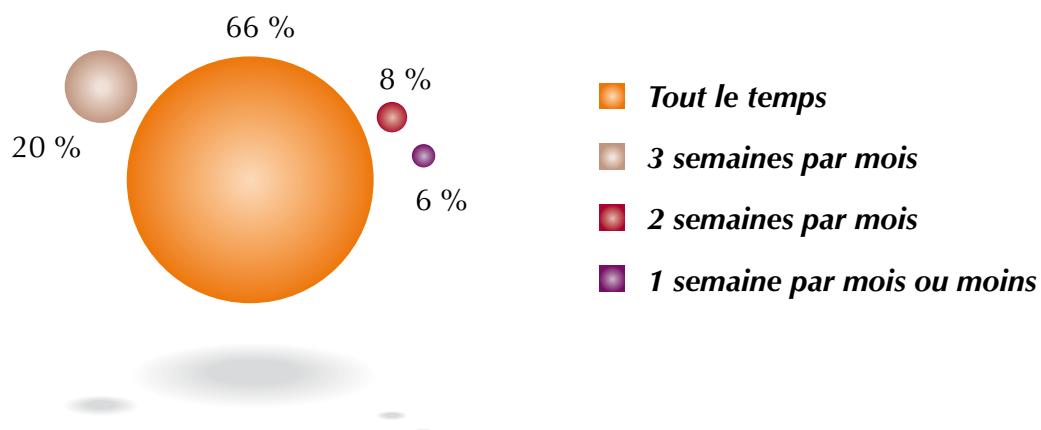


• Le type de validation



- L'intensité d'emploi avant le contrat

*Combien de temps avez-vous travaillé dans les 6 mois précédant le CDPI ?*

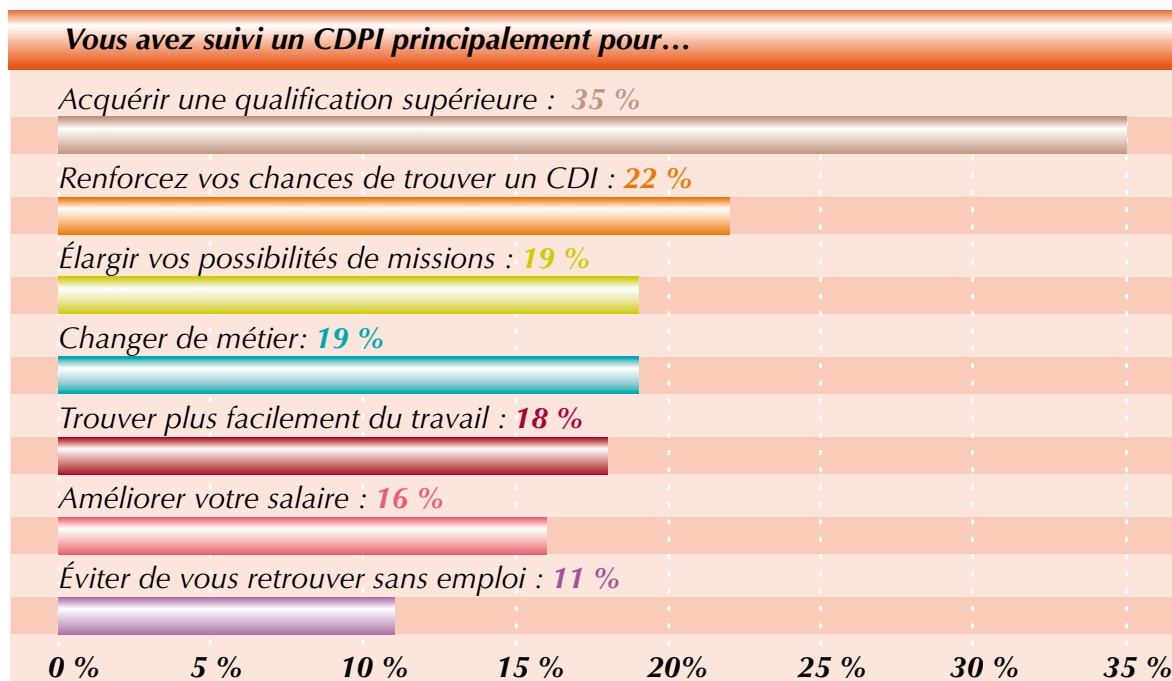


La **quasi-totalité des bénéficiaires** du CDPI déclarent avoir travaillé dans les 6 mois précédant leur formation (97%). Pour pouvoir être éligibles au CDPI, les intérimaires doivent en effet totaliser au minimum 450 heures de missions de travail temporaire dans les 12 mois précédant le contrat.

85% d'entre eux ont travaillé au moins 3 semaines par mois (+5 points par rapport à la précédente enquête en 2005).

## 2. Le parcours professionnel

### 2.1 La motivation



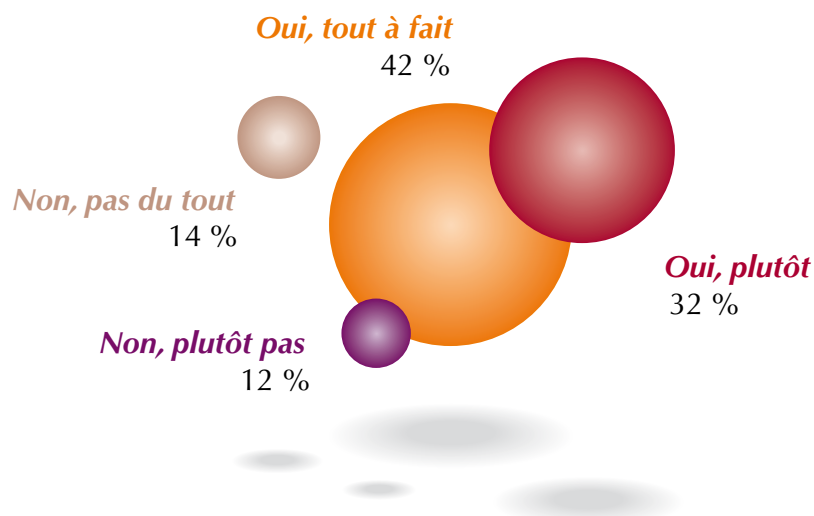
Pour plus d'un tiers des bénéficiaires, les motivations à l'origine du CDPI sont principalement liées à la volonté d'**acquérir une qualification supérieure (35%)**. Il s'agit ensuite pour moins d'un quart, d'un souhait de **renforcer ses chances de trouver un CDI (22%)**. Moins d'un bénéficiaire sur cinq cite une autre source de motivation : changer de métier (19%), élargir ses possibilités de missions (19%), trouver plus facilement du travail (18%), améliorer son salaire (16%) et éviter de se retrouver sans emploi (11%).

Cette hiérarchie est similaire pour l'ensemble des catégories de bénéficiaires, même si certaines motivations apparaissent plus fortes que la moyenne dans certains cas :

- Pour **les femmes**, l'objectif du CDPI est d'abord de trouver un CDI (30% contre 21% **des hommes**) et d'élargir ses possibilités de missions (26% et 19% des hommes). Seules 2% d'entre elles veulent améliorer leur salaire (17% des hommes).
- Alors que **les jeunes** de moins de 25 ans visent d'abord une qualification supérieure (38%), **les seniors** (plus de 45 ans) attendent du CDPI qu'il les aide à trouver plus facilement du travail (22%).

Dans tous les cas, l'objectif initial semble avoir été atteint pour près des trois quarts des bénéficiaires (74%) même si ceux qui souhaitaient renforcer leurs chances de trouver un CDI apparaissent plus sceptiques que les autres (53% disent avoir atteint cet objectif).

## Avez-vous atteint votre objectif ?



Objectif initial	Part des bénéficiaires ayant atteint leur objectif
Acquérir une qualification supérieure	85%
Changer de métier	77%
Améliorer votre salaire	75%
Éviter de vous retrouver sans emploi	74%
Élargir vos possibilités de missions	72%
Trouver plus facilement du travail	69%
Renforcer vos chances de trouver un CDI	53%
<b>Moyenne des répondants</b>	<b>74%</b>

## 2.2 Les effets du contrat

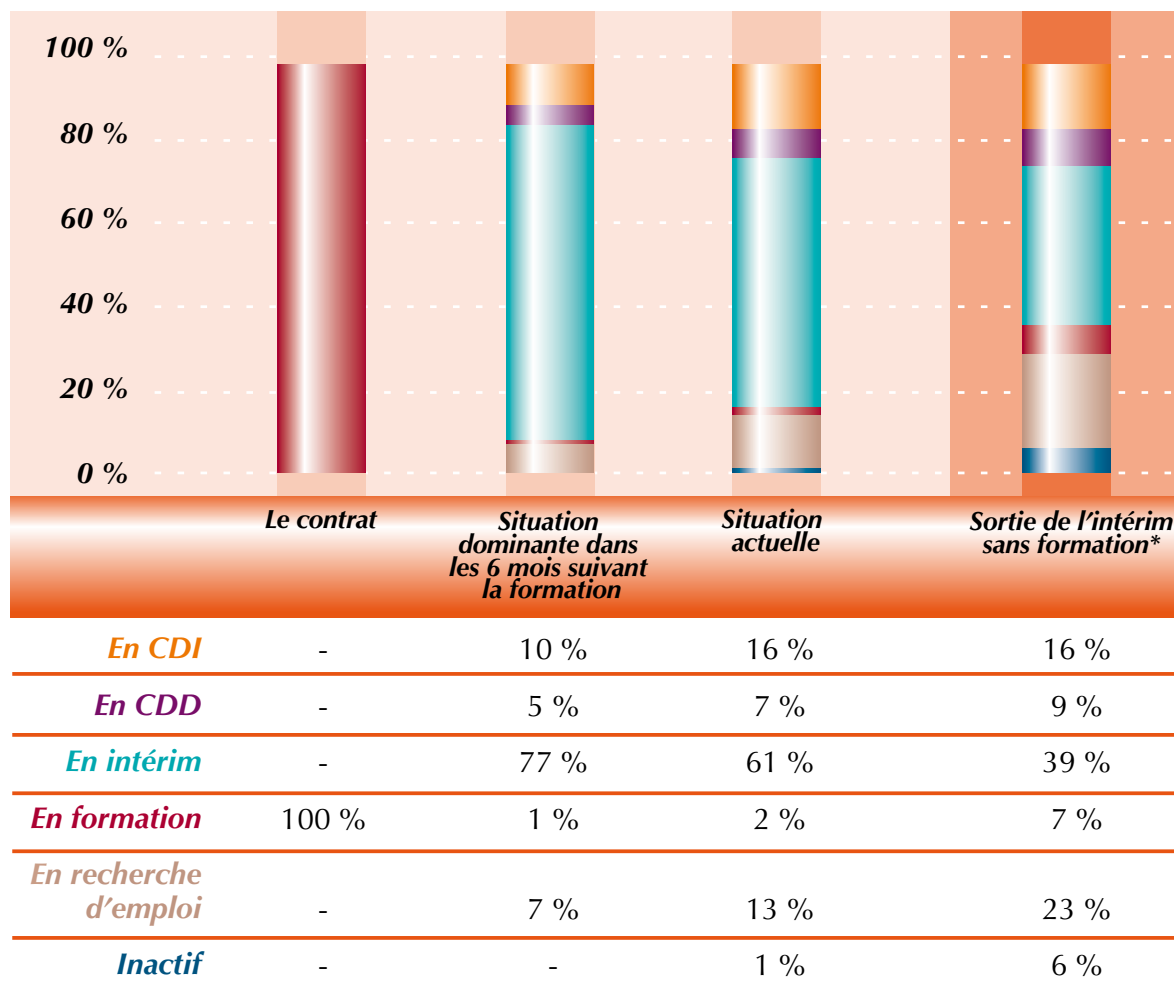
- **Un impact fort en terme d'insertion professionnelle**

6 mois après avoir suivi leur CDPI, **84% sont en emploi** (+7 points par rapport à 2005) : en CDI : 16% (+4 points), en CDD : 7% (=), en intérim : 61% (+3 points). Seuls 13% sont à la recherche d'un emploi (-8 points par rapport à 2005).

Le CDPI a pour objectif principal d'accroître la capacité des intérimaires à accéder à des missions de travail temporaire plus qualifiées. Il est donc logique que la majorité reste intérimaire à moyen terme.

80% des bénéficiaires actuellement intérimaires sont en mission pour l'entreprise de travail temporaire qui leur a proposé le CDPI.





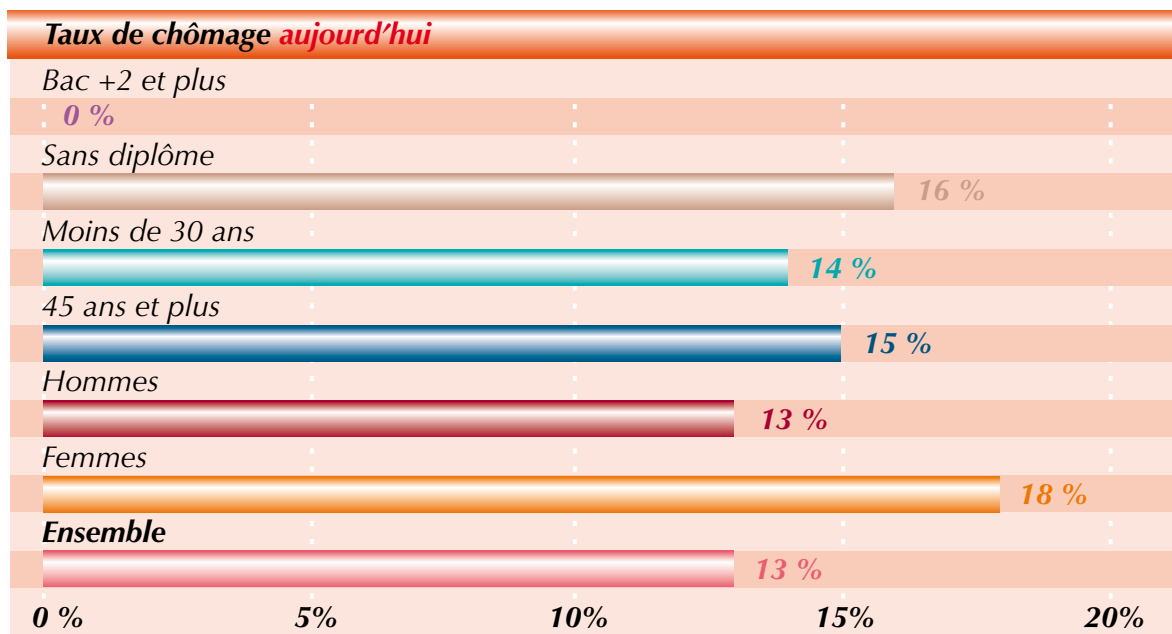
\* Ces chiffres, issus d'une enquête réalisée par BVA pour le FPE TT en septembre 2006, illustrent la situation, à la sortie de l'intérim, des intérimaires n'ayant bénéficié d'aucun dispositif de formation.

Ceux qui sont **aujourd'hui en CDI** se retrouvent plutôt parmi les femmes (19%), de 25 ans à 29 ans (21%), titulaires d'un diplôme supérieur au Bac (33%).

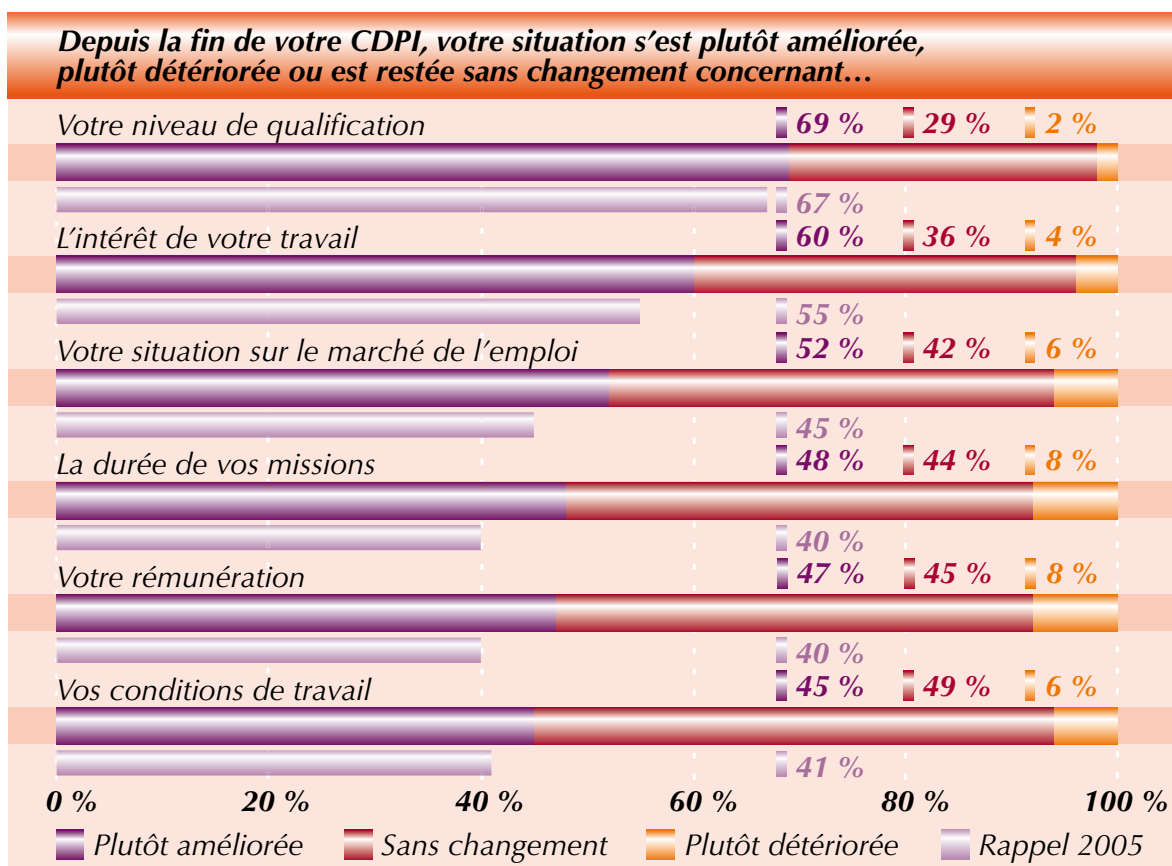
Parmi ceux qui sont restés **intérimaires**, l'on retrouve une forte proportion de seniors (70%) sans diplôme (66%), dont l'intensité d'emploi a augmenté sensiblement : 69% d'entre eux travaillaient tout le temps avant le CDPI, et 74% au moment de l'enquête.

**Les demandeurs d'emploi** sont plus souvent des femmes (18%), âgées de 45 ans et plus (15%), et sans diplôme (16%).

L'intensité d'emploi est très élevée après le CDPI : 73% travaillent tout le temps.



- Une amélioration de la situation en termes de niveau de qualification et d'intérêt du travail



Globalement, le CDPI a contribué au développement professionnel et à l'amélioration de la situation des intérimaires sur le marché de l'emploi.

Depuis la fin de leur CDPI, ils estiment que leur situation s'est plutôt améliorée en ce qui concerne :

- **le niveau de qualification** : 69% des opinions vont dans ce sens (+2 points par rapport à 2005). C'est particulièrement vrai pour les hommes (71%), les intérimaires âgés de 30 à 34 ans (75%), les titulaires du Bac (73%) et ceux qui sont aujourd'hui en CDI (73%).
- **l'intérêt du travail** (60%, +5 points par rapport à 2005), avec un pic chez les moins de 25 ans (65%) et les Bac+2 et plus (67%).
- **la situation sur le marché de l'emploi** : 52% estiment que leur situation s'est améliorée (+7 points par rapport à 2005)

Sur les autres aspects, l'impact positif du dispositif est plus nuancé, les opinions se partageant entre la perception d'une amélioration et celle d'une situation inchangée, les opinions négatives restant très minoritaires. Ainsi :

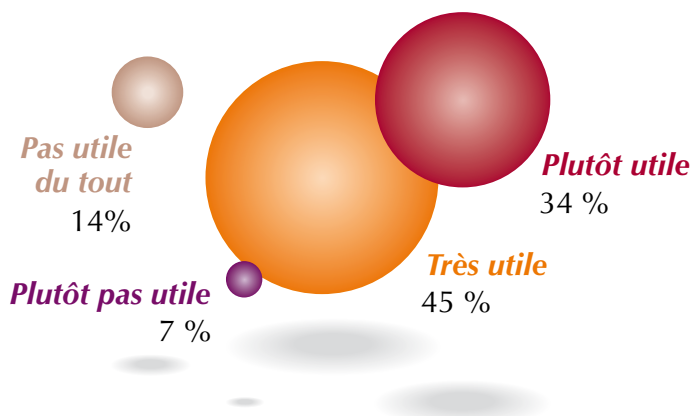
- en termes de **durée des missions**, 48% perçoivent une amélioration (+8 points par rapport à 2005).
- pour **la rémunération**, 47% des bénéficiaires s'accordent à souligner que leur situation s'est améliorée (+7 points).
- enfin en ce qui concerne **les conditions de travail**, 45% estiment que leur situation s'est améliorée (+4 points).

### • Une formation jugée utile

79% des bénéficiaires déclarent que le CDPI a été utile pour trouver leur emploi actuel.

- 45% estiment que le CDPI a été très utile ;
- 34% plutôt utile ;
- 14% considèrent quant à eux que la formation a été inutile.

*Pour trouver votre emploi actuel, le CDPI a été...*



En ce qui concerne **l'adéquation de la formation avec le métier trouvé**, 62% estiment que leur emploi exercé aujourd'hui correspond à la qualification obtenue grâce à la formation. Pour 17% des bénéficiaires, l'emploi actuel correspond bien au secteur d'activité mais en moins qualifié.

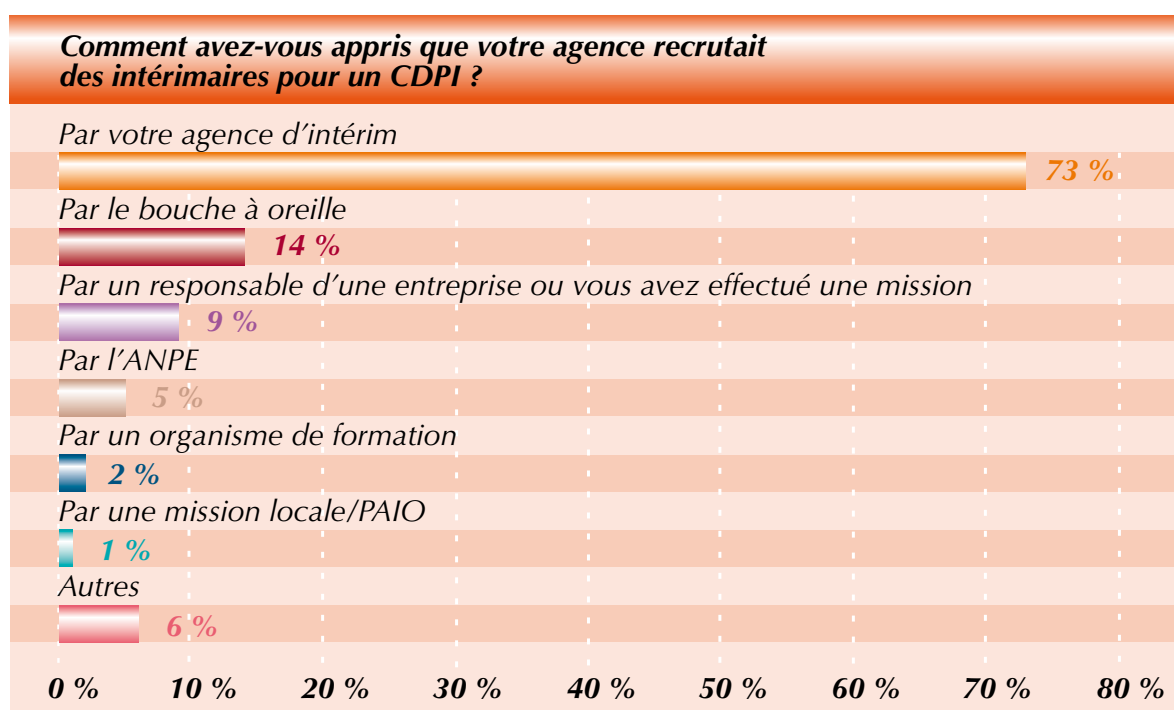
À l'inverse, 21% jugent que leur emploi actuel ne correspond pas à la qualification obtenue.

### 3. Le déroulement du CDPI

- **L'agence de travail temporaire : principal vecteur d'information sur le CDPI**

L'agence de travail temporaire joue un rôle majeur pour véhiculer l'information sur le CDPI. Ainsi, 73% des bénéficiaires de cette formation ont appris par leur agence qu'elle recrutait des intérimaires pour un CDPI. Ce sont surtout **les femmes** (77%) et **les seniors** (74%) qui citent ce vecteur d'information.

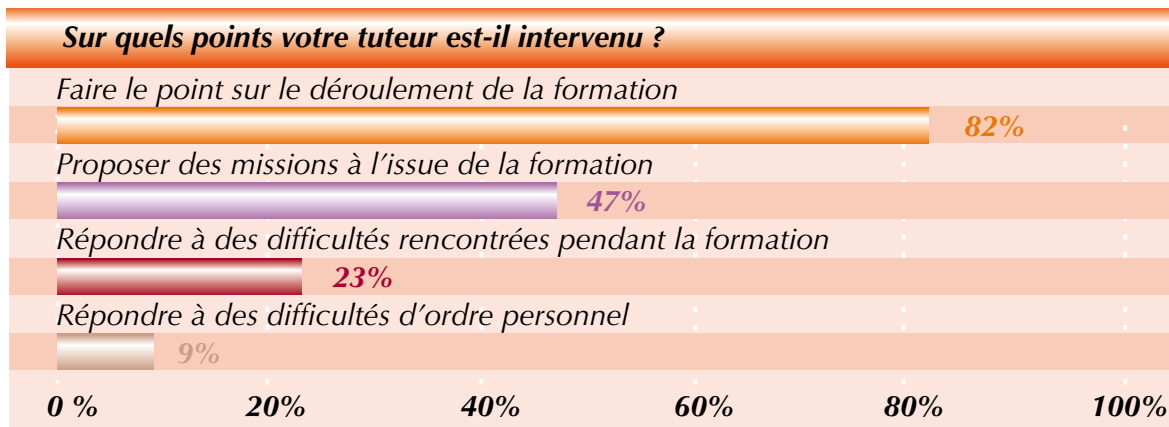
La deuxième source d'information citée est le bouche à oreille (14%), particulièrement fréquent chez les moins de 25 ans (19%) et les personnes sans diplôme (16%).



- **Un suivi actif, en particulier sur le déroulement de la formation**

Plus des **trois quarts** (76%, +3 points par rapport à 2005) des bénéficiaires d'un CDPI avaient identifié leur tuteur au sein de l'agence de travail temporaire qui les rémunérait pendant leur formation.

87% d'entre eux ont eu **des contacts réguliers** avec lui : 41% déclarent l'avoir vu souvent et 46% de temps en temps au cours de leur formation. Ce sont surtout les intérimaires les moins diplômés (93%) qui ont bénéficié de ce suivi.



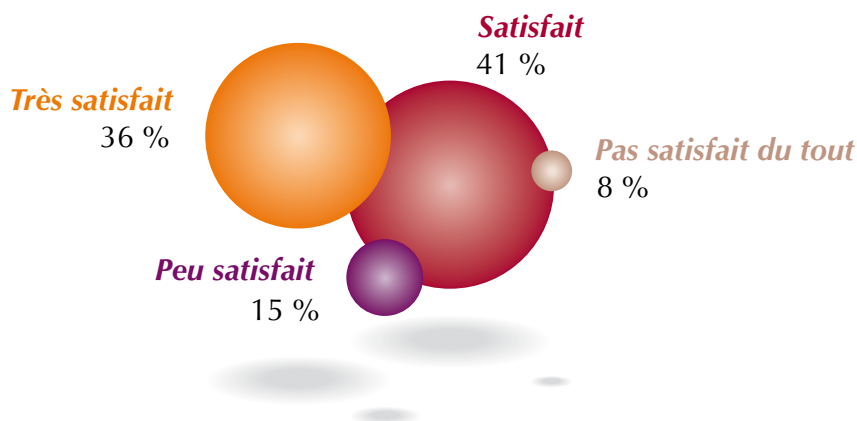
L'objectif principal de ces rencontres était de faire le point sur le déroulement de la formation (82%).

L'autre raison majeure de l'intervention du tuteur concerne la proposition de missions à l'issue de la formation (47%).

Les difficultés rencontrées pendant la formation ont surtout concerné les femmes (29%), les titulaires du bac (26%) et les plus de 35 ans (24%).

Les difficultés d'ordre personnel sont relevées par les femmes (11%), les moins diplômés (12%) et les plus de 35 ans (11%).

**Satisfaction vis-à-vis du suivi du tuteur de l'ETT**



- **La quasi-totalité des bénéficiaires a validé son CDPI**

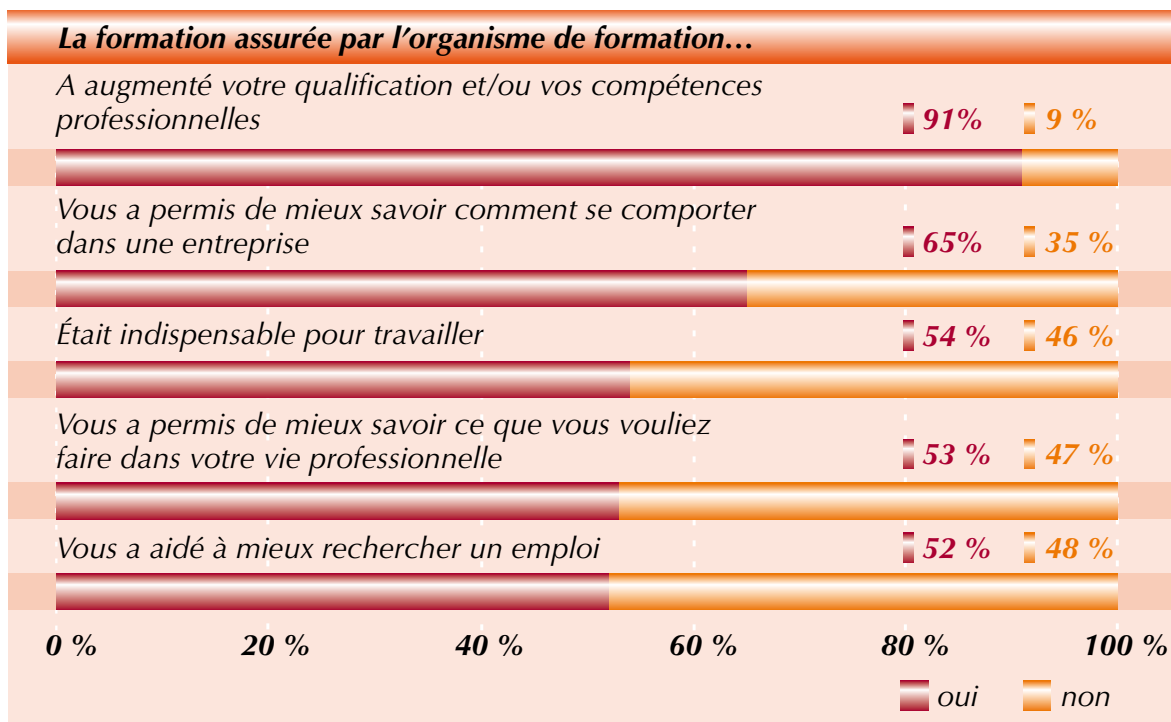
97% des bénéficiaires du CDPI déclarent avoir suivi leur formation jusqu'à la fin.

Parmi les 81% qui ont passé un examen de validation à la fin de leur formation, 96% l'ont réussi.

À la fin de la formation, 89% se sont vu remettre au moins un document : 61% une attestation de capacité, 47% un diplôme, titre ou CQP, et 68% une attestation de présence au stage.

#### 4. Bilan et satisfaction

- Une formation qui permet d'améliorer ses qualifications et compétences professionnelles

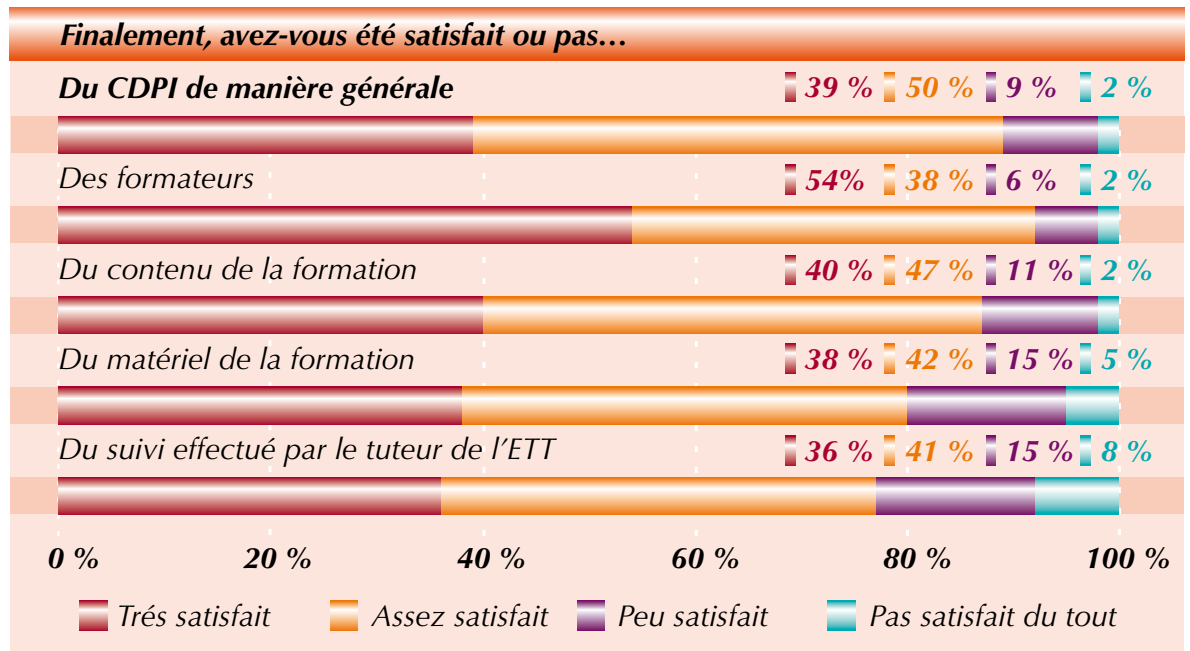


Pour plus de neuf bénéficiaires sur dix (91%), la formation a permis d'augmenter le niveau de qualification et de compétences professionnelles. Pour 65%, elle a permis de mieux comprendre son environnement de travail.

Enfin, plus d'un bénéficiaire sur deux estime que :

- la formation était indispensable pour travailler (54%),
- qu'elle les a aidés à mieux savoir ce qu'ils voulaient faire dans leur vie professionnelle (53%),
- qu'elle les a aidés dans leur recherche d'un emploi après le CDPI (52%).

- Un niveau de satisfaction élevé



D'une manière générale, 89% des bénéficiaires sont satisfaits de leur CDPI (39% étant très satisfaits).

Plus précisément, l'analyse de la satisfaction des bénéficiaires à l'égard du CDPI laisse apparaître trois grands types de critères selon le niveau de satisfaction :

- C'est à propos des **formateurs** que la satisfaction est la plus élevée : 54% des bénéficiaires s'en estiment très satisfaits, le niveau de satisfaits atteignant 92%.
- **Le contenu de la formation et le matériel mis à disposition** recueillent également des avis très positifs : respectivement 40% et 38% de très satisfaits. Le niveau de satisfaits atteint plus de 80% sur ces items.
- **Le suivi effectué par le tuteur au sein de l'ETT** suscite également des opinions favorables, même si elles sont moins massives : 36% des bénéficiaires du CDPI s'estiment très satisfaits et 41% plutôt satisfaits.





# ZOOM

## ZOOM SUR : les conducteurs routiers

### • Le profil des bénéficiaires

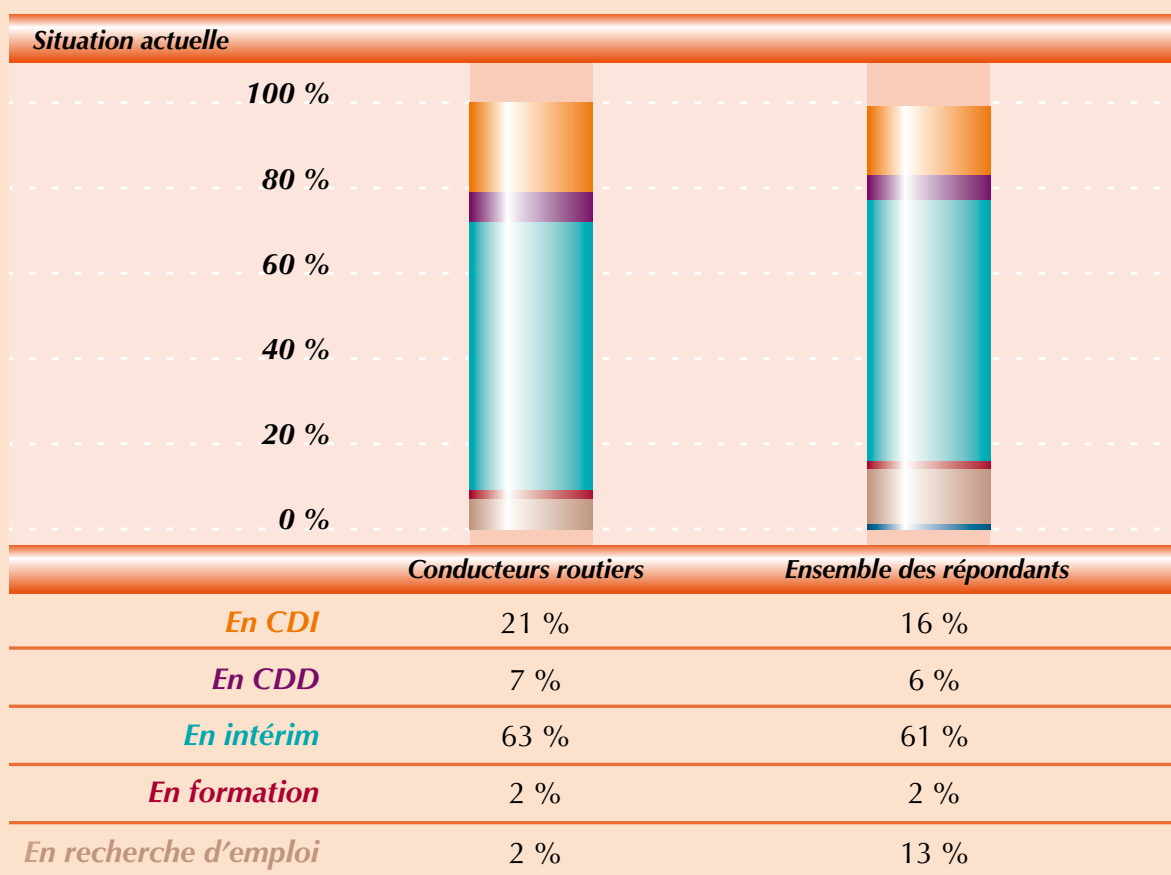
98% sont des hommes. Plus d'un tiers ont moins de 26 ans, mais la grande majorité a entre 26 et 34 ans. Ils sont en général titulaires d'un CAP ou d'un BEP (51%) ou n'ont aucun diplôme (36%). 94% travaillaient au moins deux semaines par mois avant le contrat.

### • La motivation

35% des intérimaires qui entament un CDPI de conducteur routier souhaitent acquérir une qualification supérieure ; 28% voulaient changer de métier et 22% élargir leurs possibilités de missions. Ils sont moins nombreux que la moyenne à chercher un CDI (15% contre 22%).

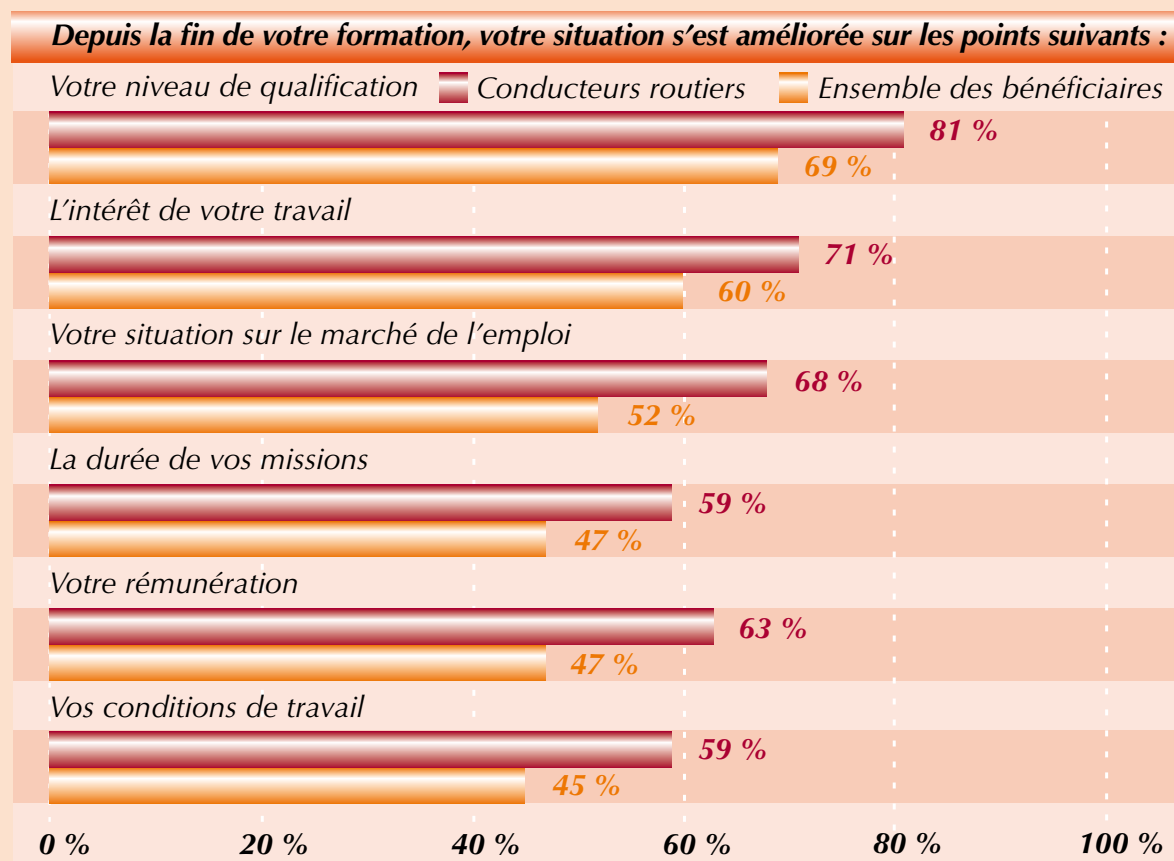
90% d'entre eux considèrent avoir atteint leur objectif.

### • Les effets du contrat



Avec un taux d'emploi à l'issue du contrat de 91%, les conducteurs routiers sont plus que la moyenne en emploi (84%). Leur densité d'emploi est très élevée, avec 97% d'entre eux qui travaillent au moins deux semaines par mois, dont 75% tout le temps.

Qu'ils soient restés intérimaires ou qu'ils soient en CDI ou en CDD, 93% d'entre eux considèrent que le CDPI a été utile pour trouver leur emploi, 73% disant même qu'il a été très utile. Et ce métier correspond pour 95% d'entre eux à la qualification qu'ils ont obtenue ;



Ceux qui sont intérimaires travaillent à 85% pour l'ETT qui leur a proposé le CDPI. Ils sont plus nombreux que la moyenne à trouver que leur situation s'est améliorée sur l'ensemble des critères, que ce soit la rémunération (16 points d'écart), la situation sur le marché de l'emploi (16 points) ou les conditions de travail (14 points).

### • Bilan et satisfaction

Les conducteurs routiers sont globalement très satisfaits de leur formation : comme nous l'avons vu au-dessus, ils travaillent beaucoup plus qu'avant le contrat et ont un emploi qui correspond à leur nouvelle qualification. Quand ils sont restés intérimaires (c'est le cas pour six sur dix d'entre eux), ils ont des missions plus longues, avec l'ETT qui leur a proposé le CDPI. Ils ont donc un niveau de satisfaction élevée, que ce soit sur la formation en général (91% d'opinions positives), son déroulement et les formateurs (93%), et sur le suivi effectué par leur agence pendant le contrat (84% contre 77% pour l'ensemble des personnes interrogées).

## ZOOM ZOOM SUR : les maçons VRD et les coffreurs bancheurs

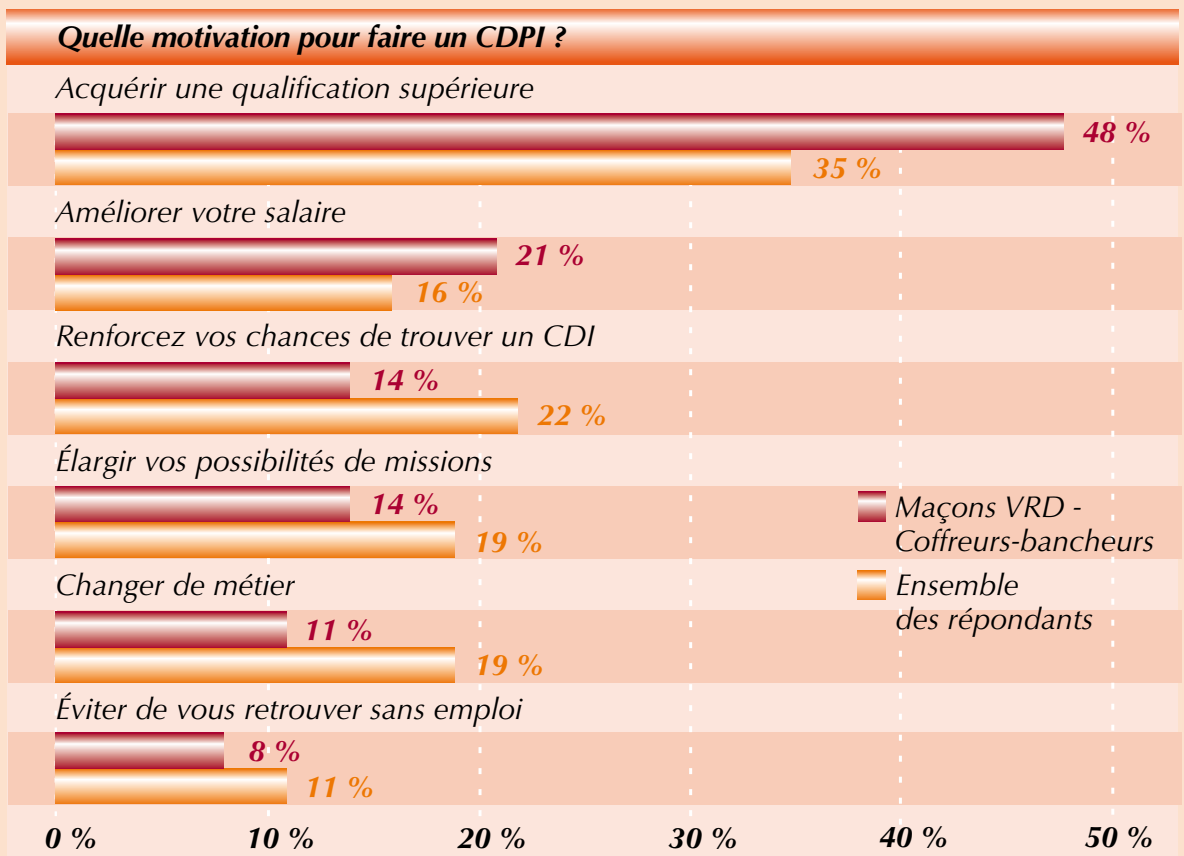
### • Le profil des bénéficiaires

Le bénéficiaire type d'un CDPI « maçon VRD » ou « coffreur bancheur » est un homme de 25 ans, sans diplôme ou titulaire d'un CAP. Avant le contrat, il travaillait tout le temps ou presque (seuls 8% d'entre eux travaillaient moins de deux semaines par mois en moyenne).

### • La motivation

Plus que la moyenne des répondants, cette population visait d'abord une qualification supérieure en entamant un CDPI (48% contre 35%). Ils voulaient également plus souvent que les autres améliorer leur salaire (21% contre 16%). À l'inverse, trouver un CDI n'est pas une priorité.

Ils sont 83% à estimer que leur objectif est atteint (contre 73% pour l'ensemble des répondants).



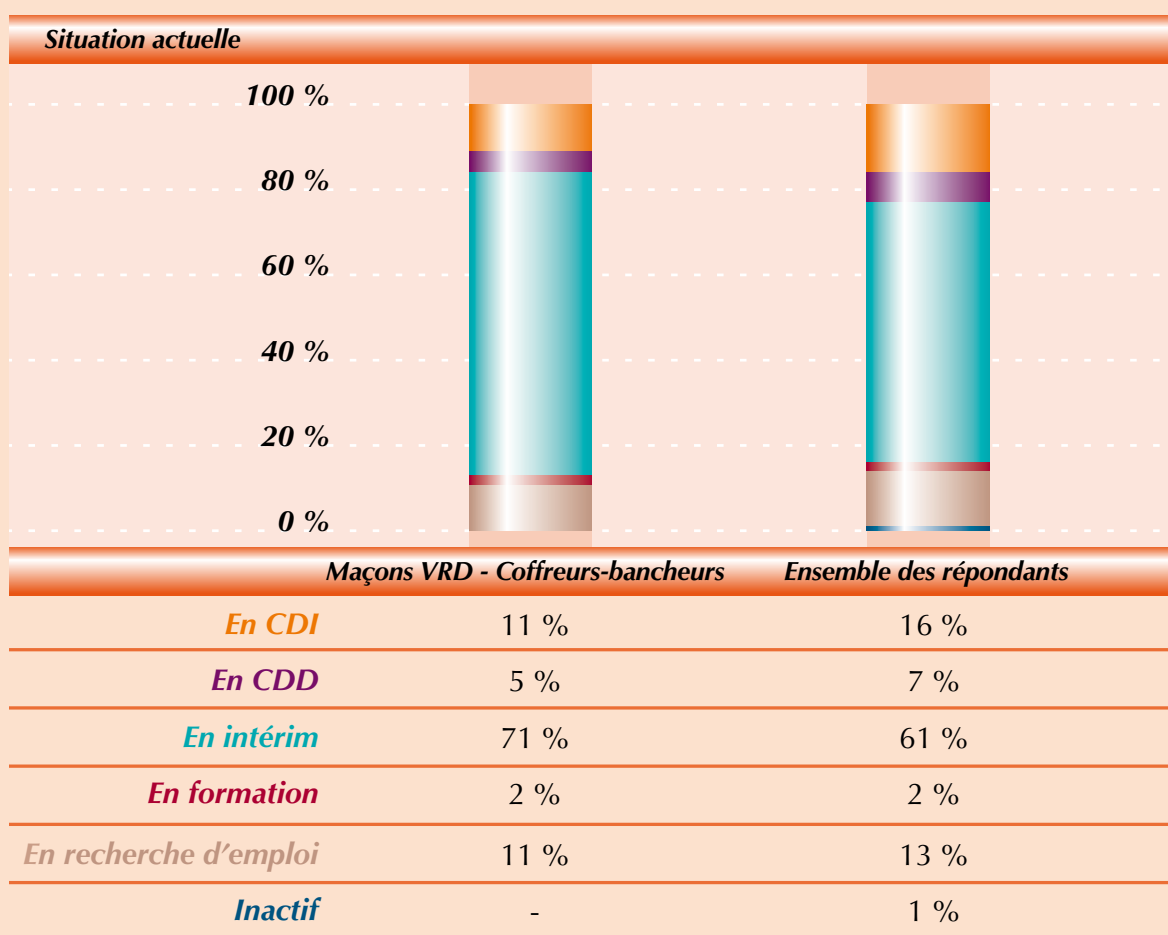
### • Les effets du contrat

Les maçons et les coffreurs-bancheurs sont ceux qui restent le plus souvent intérimaires après le CDPI (71% contre 61% en moyenne). Le métier qu'ils exercent aujourd'hui correspond à la qualification acquise dans 62% des cas. 84% d'entre eux considèrent que la formation a été utile pour trouver leur emploi.

80% sont aujourd'hui en mission pour l'ETT qui leur a proposé le CDPI. Ce sont des intérimaires particulièrement fidèles, puisque depuis la fin du CDPI, ils ont travaillé en grande majorité (80%) pour cette ETT.

D'ailleurs, ils sont 52% à trouver que leur situation s'est améliorée en ce qui concerne la durée des missions qui leur sont proposées. Sur tous les autres items, ils sont plus satisfaits que la moyenne : leur niveau de qualification (76% d'opinions positives contre 69% en moyenne pour la population globale), la rémunération (60% contre 47%), les conditions de travail (48% contre 45%), l'intérêt du travail (69% contre 60%).

### • Bilan et satisfaction



C'est donc une population à forte densité d'emploi mais jeune et peu qualifiée à qui est proposé le CDPI « maçon VRD » ou le CDPI « coffreur-bancheur ». À l'issue du contrat, ils ont acquis une qualification (ce qui était leur objectif premier), et travaillent toujours autant, voire plus, dans des conditions qui se sont améliorées. Ils sont donc satisfaits de leur nouvelle situation (90% sont satisfaits de leur formation), d'autant qu'ils ont rencontré peu de difficultés pendant la formation : ils ont moins souvent que les autres sollicité leur tuteur, et essentiellement à l'occasion de points d'étape sur la formation.

# ZOOM

## ZOOM SUR : les préparateurs de commandes et les magasiniers-caristes

- **Le profil des bénéficiaires**

Ce sont en majorité des hommes, jeunes, sans diplôme, dont le parcours est moins stable que la moyenne, même si leur densité d'emploi est forte avant le contrat : 92% travaillaient plus de deux semaines par mois avant le CDPI.

- **La motivation**

Cette instabilité relative se retrouve dans les objectifs qu'ils visent avec le CDPI : trouver un CDI (32% contre 22% pour l'ensemble des répondants) et élargir leurs possibilités de missions (29% contre 19%). Le salaire et la qualification sont des objectifs de moindre importance pour eux.

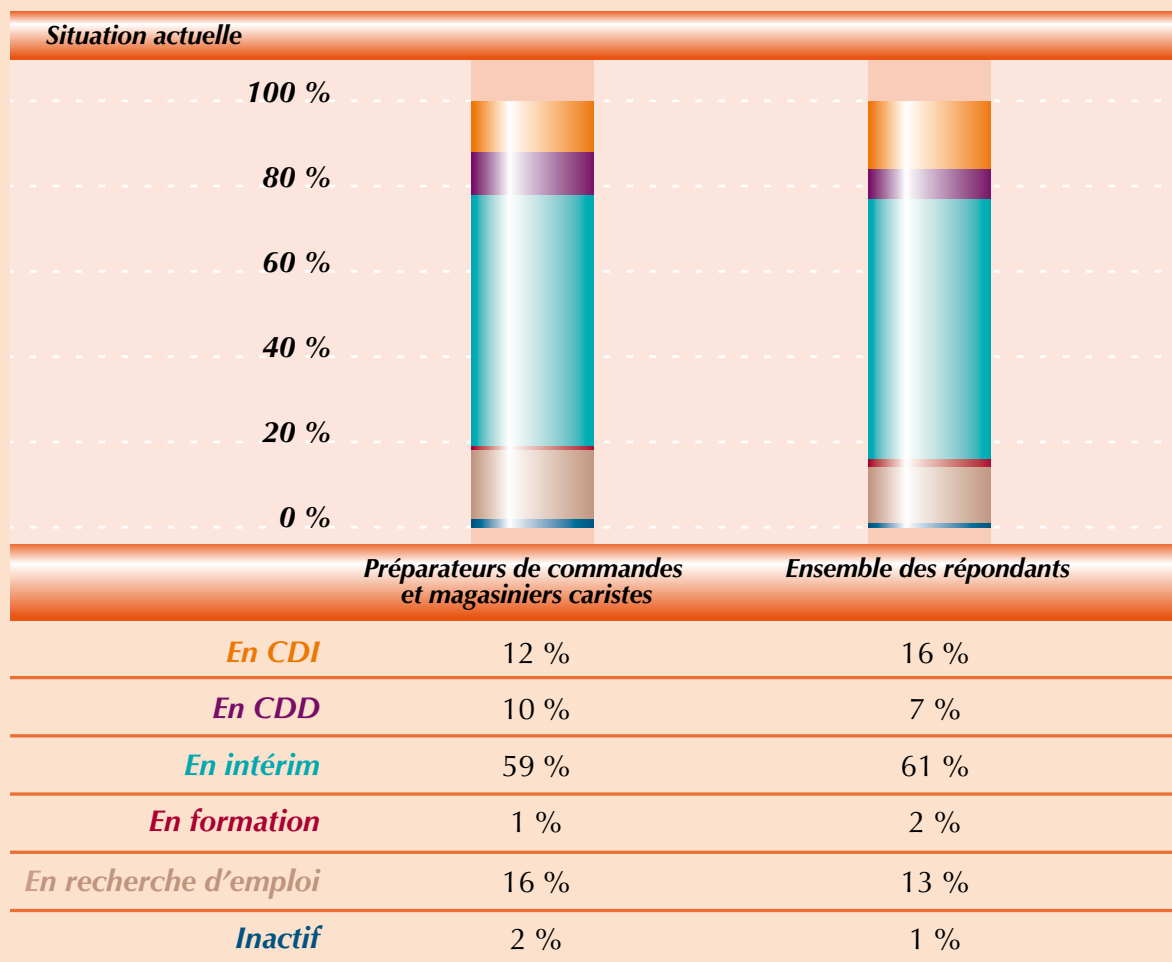
65% disent avoir atteint leur objectif.

- **Les effets du contrat**

Le taux d'emploi à l'issue du contrat est bon : 81% sont dans la sphère de l'emploi au moment de l'enquête. Leur taux de chômage est de 16%, légèrement supérieur à la moyenne des répondants (13%), mais si l'on considère non pas le moment précis de l'enquête mais la période comprise entre la fin du contrat et l'enquête, ce taux passe à 5%, pour rejoindre la moyenne.

Le CDPI a donc bien eu l'effet escompté, puisque 77% d'entre eux travaillent tout le temps depuis la fin du contrat, dans la qualification qu'ils ont obtenue.

Globalement, les préparateurs de commandes et les magasiniers-caristes considèrent que leur situation n'a pas beaucoup évolué avec le CDPI, en tous cas de manière moins importante que l'ensemble des personnes interrogées. On peut ici émettre l'hypothèse qu'avant de devenir préparateurs de commandes et magasiniers-caristes, ces personnes étaient manutentionnaires en entrepôt. Le contenu de leur emploi n'a donc pas beaucoup évolué, à part la durée des missions qui s'est allongée pour 45% d'entre eux, et l'intérêt du travail (54%). Ils ne sont que 33% à trouver que leur rémunération a augmenté (47% pour l'ensemble des répondants) et 41% à dire qu'ils travaillent dans de meilleures conditions (45% pour l'ensemble des répondants).



### • Bilan et satisfaction

Grâce au CDPI, cette population d'intérimaires qui ne se sent pas solidement ancrée dans le monde du travail (leur objectif est d'abord de trouver un emploi avant d'améliorer leurs conditions de travail) a pu améliorer sa situation sur le marché de l'emploi. Aujourd'hui, près de trois sur quatre travaillent tout le temps, les missions sont plus longues, 75% travaillent pour l'agence qui leur a proposé le CDPI. Ils sont d'ailleurs particulièrement satisfaits du suivi fait par leur agence pendant la formation (72%), et 87% se disent satisfaits de leur formation, dont 36% de très satisfaits.



Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire

14, rue Riquet • 75940 Paris cedex 19 • Tél. : 01 53 35 70 00 • Fax : 01 53 35 70 70  
Siret 329 790 794 00047 APE 9411 Z Urssaf Paris N° Affiliation 756 30 0005900 001 011