

Embargo jusqu'au 20 octobre 2011 à 9h

Etude / évaluation Contrats de professionnalisation primés par l'Agefiph en 2009

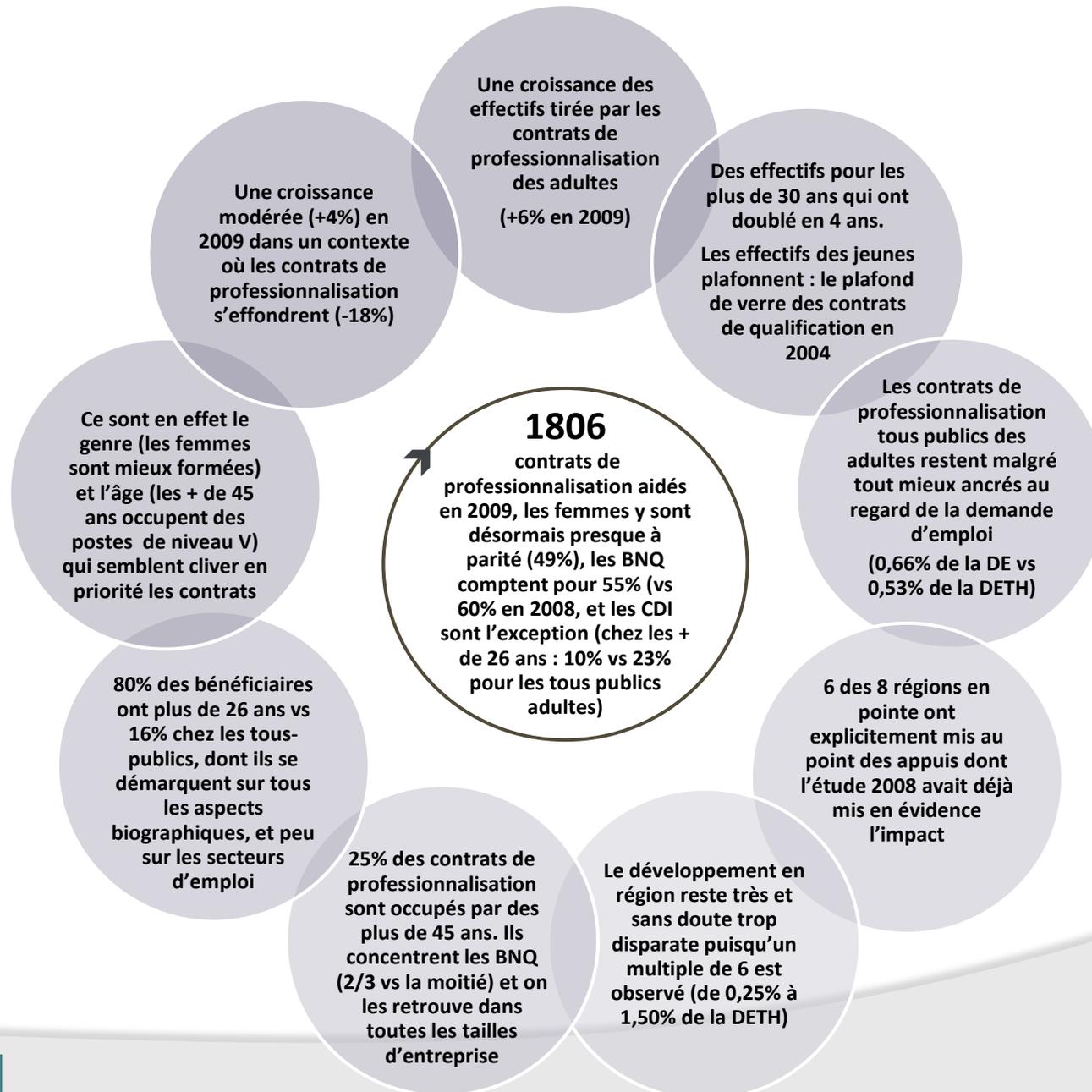
Enquête auprès des bénéficiaires du contrat de professionnalisation en 2009 - Personnes handicapées et entreprises



« **Contrat de professionnalisation : contrat en alternance** qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. L'objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. »

In Glossaire de l'ATLAS national 2008 – L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Parcours synoptique de l'état des lieux ...



Nous ouvrons ce compte-rendu de l'enquête auprès des bénéficiaires par un rappel des principaux enseignements de l'état des lieux des contrats de professionnalisation. On se reportera, pour consulter l'intégralité des travaux, au livrable et à son annexe spécifique (Février 2011).

Ce document présente les résultats principaux de l'enquête conduite auprès des personnes handicapées et des entreprises ayant signé un contrat de professionnalisation en 2009. Plus précisément **ont été enquêtés les 1488 contrats terminés au 31 décembre 2010.**

Un questionnaire a ainsi été adressé à 1488 personnes handicapées et à 1120 entreprises. Le questionnaire comptait une cinquantaine de questions. Il pouvait être renseigné en ligne (parmi les répondants, 9% des PH et 36% des entreprises ont répondu par ce canal). 67 entreprises ayant recruté en 2009 plusieurs contrats de professionnalisation ont été appelées, permettant de collecter par ce moyen 149 questionnaires. **L'enquête s'est déroulée du 1^{er} février au 15 mars 2011.**

Voir pour plus de précisions la notice méthodologique et le guide de lecture de cette restitution page 12.

Le parcours synoptique... de l'enquête est présenté en dernière page.

L'impact emploi du contrat de professionnalisation

11% des contrats de professionnalisation aidés en 2009 ont été **interrompus avant leur terme**, d'abord pour des raisons de santé (39%), ou suite à une rupture (33%) ou une démission (25%). Ce taux était de 10% en 2008.

Du côté des entreprises ce sont 9% des contrats de professionnalisation qui ne sont pas arrivés à terme, pour des raisons sensiblement identiques : raisons de santé (32%), démission (29%), rupture ou période d'essai non concluante (19% à chaque fois).

Au 1^{er} janvier 2011, **64%** des personnes ayant terminé leurs contrats se trouvaient **en emploi**, 29% en recherche d'emploi, 6% en formation et 1% en création d'entreprise, vs pour la campagne 2008 respectivement, 65%, 32% et 3%.

Du côté des entreprises, la part des personnes handicapées en emploi au terme de leur contrat de professionnalisation est de 64%, 7% sont en formation et environ 29% seraient demandeurs d'emploi.

Parmi les personnes en emploi **85% sont en CDI** dans l'entreprise ayant ouvert le contrat de professionnalisation (87% en 2008) ; elles sont 53% sous CDI lorsqu'elles ont été embauchées dans une autre entreprise, cette embauche intervenant pour les 2/3 des personnes dans les 6 mois.

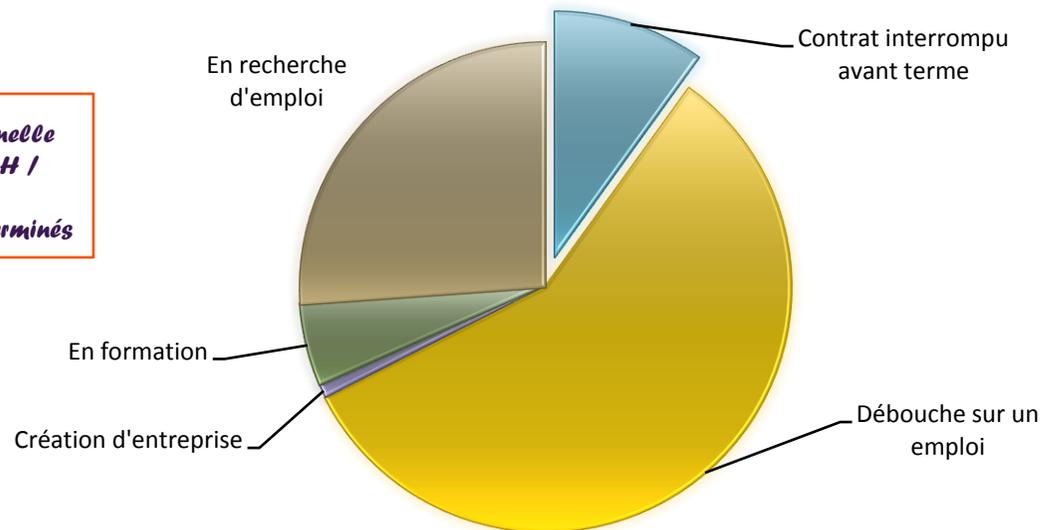
Du côté des entreprises, la part des personnes handicapées en emploi sous CDI est de 83% dans le cas d'une embauche dans l'entreprise ayant passé le contrat de professionnalisation, et de 78% dans les autres cas.

Autrement dit...

En signant un contrat de professionnalisation, je sais que j'ai une chance sur deux d'être en contrat à durée indéterminée en fin de formation en alternance.

49,7% des contrats terminés débouchent en effet sur un CDI (ici 170 sur 342) voire 51% si l'on neutralise les situations exogènes, et 1% des personnes ont un projet de création d'entreprise.

La situation professionnelle au 1^{er} janvier 2011 des PH / contrats de professionnalisation terminés



13% des contrats en CDI

C'est la part, *parmi les répondants*, des contrats de professionnalisation signés sous cette forme : **87% sont donc en CDD**. Ce sont davantage les adultes, ici les plus de 26 ans, que les jeunes qui bénéficient d'un CDI d'emblée (14% vs 8%).

13,5 mois

C'est la durée moyenne du contrat, s'il prend la forme d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI.

517 heures

C'est la durée moyenne de la formation **soit 25%** de la durée moyenne d'un contrat.

81% des spécialités

C'est la part des spécialités de formation relevant des domaines du tertiaire soit très exactement la situation des contrats de professionnalisation tous-publics.

54% des qualifications

Relèvent des qualifications de branches professionnelles : les 46% restantes renvoient à un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat comme les contrats de professionnalisation des tous-publics de plus de 26 ans.

Sur la plupart des aspects, les contrats pour les personnes handicapées ne diffèrent pas des contrats de professionnalisation des tous-publics de plus de 26 ans sauf sur la forme du contrat support : ils sont **14% signés en CDI parmi les répondants (10% sur l'ensemble de la cohorte) contre 23% / tous publics.**

Dans la continuité des contrats de qualification, 25% du temps du contrat est consacré à la formation, là où la fourchette prévue par la **loi indique 15-25%**.

Autre marqueur de l'âge moyen – élevé – des personnes bénéficiaires : les qualifications de branches constituent le **mode de reconnaissance privilégié des qualifications**. C'est l'esprit de la réforme de 2004 : la professionnalisation vue comme une démarche de formation continue, plutôt qu'un dispositif de formation initiale.

Comment peut-on envisager un contrat de formation en alternance sans tuteur ?

Même lorsque le tuteur est en place, il ne fait pas l'unanimité : preuve sans doute d'une fonction insuffisamment investie. Il s'agit pour l'essentiel de former au métier.

On ne peut pas se résigner à un tel taux d'échec, a fortiori si la formation se révèle inadaptée.

17% sans tuteur

C'est la part des contrats de professionnalisation qui se déroulent sans tuteur dans l'entreprise. **61% des personnes handicapées dans cette situation regrettent cette absence.**

63% c'est indispensable

Ceux qui ont bénéficié d'un tuteur jugent cette fonction indispensable. **26% la voient toutefois comme moyennement utile**, et 11% tout à fait inutile.

63% pour le métier

Pour près des 2/3 de ceux qui ont été en relation avec un tuteur, **sa fonction principale a consisté à former au métier**. Le tiers restant se partage entre « faciliter l'intégration » et « faire le lien avec la formation ».

81% de validation

La formation est validée pour plus de 8 contrats sur 10 menés à terme. Près des **2/3 des non-validations s'expliquent par des échecs aux épreuves**. Le tiers restant se partage entre « raisons de santé » et « formation absente ou inadaptée ». Les moins de 26 ans et les plus de 45 ans réussissent un peu moins bien que les 26-44 ans, respectivement 77% vs 84%.

De leur côté, les entreprises sont moitié **moins nombreuses en proportion à se dire insatisfaites de l'accompagnement (14% vs 29%)**.

Les efforts doivent, selon ces dernières entreprises, porter **en priorité** sur :

- 1) l'appui sur la prise en compte du handicap (34%),
- 2) l'aménagement du poste en entreprise et au sein de l'organisme de formation (20%),
- 3) la gestion de formation en alternance et le montage du dossier (20%),
- 4) l'intégration dans l'entreprise (14%),
- 5) l'aide au recrutement / contrat et le choix de l'organisme de formation (9%).

Le rapprochement des réponses des personnes handicapées et des entreprises dessinent de manière assez nette les **axes de progrès à travailler pour améliorer l'accompagnement** :

- I. Se focaliser encore et toujours sur la prise en compte du handicap.
- II. Faciliter encore et davantage une bonne gestion de l'alternance.
- III. Insister sur l'intégration dans l'entreprise.
- IV. Répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires : recherche d'emploi si le poste n'est pas pérennisé, et aide au recrutement.

Accéder à l'emploi, d'abord

C'est la **première motivation avancée** par les personnes handicapées pour signer un contrat de professionnalisation (**1/3 des citations**), suivie de la possibilité d'acquérir un diplôme ou une qualification (1/4 des citations). Et 1 fois sur 6 c'est le conseil d'un organisme qui a été déterminant (nous y revenons dans la planche / intermédiation), et dans ce contexte il s'agit principalement de Cap Emploi (59%). D'une manière résiduelle, 3 motivations sont mises en avant (en arrière ?) : l'idée que cela correspondait à « un projet de longue date » (4% des citations), « l'existence d'une aide financière » (4%), et le fait que cela soit « par hasard » (3%). On retrouve la même hiérarchie en 2008, l'intermédiation en moins (la proposition de réponse n'était pas formulée en clair dans le questionnaire).

29% des PH disent n'avoir pas été accompagnées de manière satisfaisante

La part des personnes handicapées qui estiment « globalement n'avoir pas été accompagnées de manière satisfaisante pour assurer la réussite de leur contrat de professionnalisation » est proche d'un tiers. **Les manques repérés** portent dans l'ordre sur :

- 1) la prise en compte du handicap (34%),
- 2) la recherche d'emploi à l'issue du contrat (28%),
- 3) la gestion de formation en alternance et le tutorat (22%),
- 4) l'intégration dans l'entreprise (16%).

13% des formations seraient inadaptées

Plus d'une personne handicapée sur dix (13%) dont le contrat de professionnalisation a été mené à son terme juge que la « formation dispensée n'a pas été conforme à ses attentes ». Pour 14% la formation est « allée au-delà du poste occupé » traduisant soit une satisfaction, soit une gêne, la formation étant alors perçue comme inadéquate.

Pour une majorité des personnes (54%) la formation a été appréciée comme « en lien direct avec le poste occupé », voire « utile pour un éventuel changement d'emploi ou de poste » (19%).

Acquérir une expérience professionnelle, avant tout

C'est **ce que retiennent en premier lieu les personnes handicapées au sortir de leur contrat** de professionnalisation (1/3 des citations). Cette expérience est mise en relation avec le fait de « valider une nouvelle qualification » (1/4 des citations) et de « renforcer son projet professionnel » (cité 1 fois sur 6). L'idée que le contrat de professionnalisation aurait « permis d'éviter (un temps) le chômage » ne recueille qu'une faible adhésion (1 fois sur 5), comme si les personnes s'attachaient à valoriser avant tout le « positif » de leur démarche.

Pour 22% des entreprises, c'est la première embauche d'un TH

8% des entreprises n'avaient, avant le recrutement du contrat de professionnalisation, jamais embauché de personnes handicapées, et jamais recruté de contrat de formation en alternance (apprentissage ou professionnalisation). **Pour 22% des entreprises (vs 24% en 2008), le recrutement du contrat de professionnalisation va être l'occasion d'une première embauche d'une personne handicapée.** Le contrat de professionnalisation constitue donc un moyen non négligeable d'engagement des entreprises.

Pour 29% des entreprises, c'est le 1^{er} contrat de professionnalisation

La mobilisation du contrat de professionnalisation, quels qu'en soient les bénéficiaires, TH ou pas, diffuse lentement : en 2008, ce sont 37% des entreprises qui déclaraient y avoir recours pour la première fois, alors qu'elles étaient 84% (vs 71% en 2009) à avoir déjà eu recours à un contrat de formation en alternance. Mais au sein de ces dernières entreprises, seul un tiers d'entre elles avaient recruté une personne handicapée en contrat de professionnalisation.

Lors de ce premier contrat, une fois sur deux

ce sont les informations données par un organisme qui ont été le déclencheur

Dans 49% des cas, le rôle d'un organisme est cité comme déterminant, loin devant « la difficulté à trouver des compétences » (citée 1 fois sur 5), et « l'expérience d'une autre entreprise » (citée 1 fois sur 10). Cette prééminence du rôle prescripteur d'un organisme avait déjà été observée mais d'une manière moindre en 2008 avec 36% (1/3 vs 1/2 cette année). **Les organismes de formation et Cap Emploi sont les organismes les plus cités (70% à eux deux, à part égale comme en 2008)**, suivi des OPCA (23%). A noter que Pôle Emploi n'est jamais cité alors qu'en 2008, il comptait pour 16% des organismes !

D'abord les compétences... peu importe le handicap

Pour la deuxième année consécutive, la motivation la plus citée par les entreprises comme celle les ayant conduites à signer un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée est celle « des compétences indépendamment du handicap » (31% sur chacune des campagnes). La motivation qui s'affirme d'une année sur l'autre renvoie à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (26% en 2009 vs 15% en 2008) par transfert de l'appétence aux aides financières (16% vs 25%). Au titre de cet « effet starter », on trouve - comme en 2008 - les préformations pour préparer le recrutement (16%) et l'appui proposé pour le montage du contrat en alternance (12%).

Le quota alternance...

... des entreprises de plus de 250 salariés (42% des répondants) **joue à bloc : 73% des entreprises indiquent que le contrat de professionnalisation recruté en 2009 a contribué à leur quota alternance.**

Ce quota devrait être relevé dans le courant de l'année 2011 pour passer de 3 à 4%, et un système de bonus-malus instauré.

L'OETH...

Pour les entreprises de plus de 20 salariés (77% des répondants) soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, elles sont **94% à s'en acquitter en tout ou partie par l'embauche de personnes handicapées, alors qu'elles étaient 89% en 2008.** Toutes les formes de contribution sont à la hausse sauf, par voie de conséquence, la contribution à l'AGEFIPH, qui concernait 33% des entreprises en 2009 vs 42% en 2008.

Les aides financières...

83% des entreprises ont été aidées par l'AGEFIPH pour leur contrat de professionnalisation (94% en 2008) : **8 fois sur 10 par une prime**, mais aussi 3 fois sur 10 par une aide à la formation et **1 fois sur 10 au titre du tutorat (vs 2 fois sur 10 en 2008).** 60% des entreprises ont été aidées par ailleurs : OPCA (78%), Etat (18%) et Pôle emploi (4%).

L'intermédiation... de la découverte à la rencontre, en passant par la préparation

30% après...

Pour près d'un tiers des personnes handicapées, le recrutement du contrat de professionnalisation est intervenu suite à une « action préalable » (contre seulement 23% en 2008) :

- 1) Une préqualification / qualification (36%)
 - 2) Une action préparatoire à l'alternance (34%)
 - 3) Une formation ou un bilan de compétences (29%).
- Pour 2 personnes sur 3 cette action était, avec le recul, indispensable. Un peu plus d'une personne sur dix, parmi celles qui n'ont pas suivi une action de ce type, la pensent nécessaire, mais 4 personnes sur 10 n'ont pas d'avis. On retrouve grosso modo la même distribution en 2008.

58% par un organisme

Pour une très forte majorité des personnes handicapées, la rencontre avec l'entreprise avec laquelle allait être signé le contrat de professionnalisation s'est faite par le canal d'un organisme. La rencontre fait suite, pour 22% des personnes, à une candidature spontanée, et pour les 20% restants, elle procède de leurs relations personnelles. En 2008, ces approches individuelles (50%) comptaient tout autant que l'entremise d'un organisme. 2009 voit s'affirmer le poids des organismes « médiateurs » :

- 1) Cap Emploi (39%)
- 2) Un organisme de formation (31%)
- 3) Pôle Emploi (15%)

64% des PH découvrent le contrat de professionnalisation via un organisme

Pour près des 2/3 des personnes handicapées, la découverte du contrat de professionnalisation s'est faite par le canal d'un organisme. Le tiers restant a connu son existence « grâce à des recherches personnelles ou « par le biais de leur entourage ». C'est, à un point près, la même situation qu'en 2008 (64%/36% vs 63%/37%). Quel est cet organisme « diffuseur » : 1) Cap Emploi (54%), 2) Un organisme de formation (20%), 3) Pôle Emploi (15%).

Une action
préalable avant le
recrutement ?

Comment la
rencontre s'est-elle
faite ?

... 29% après

Pour près d'un tiers des entreprises, le recrutement du contrat de professionnalisation est intervenu suite à une « action préalable » :

- 1) Une action préparatoire à l'alternance (34%)
 - 2) Une évaluation en milieu de travail – EMTPR (27%)
 - 3) Un stage de préqualification (24%).
- La question avait été posée en 2008 aux entreprises, dans une formulation élargie : formation préalable et test. 45% des entreprises avaient déclaré avoir recruté après la mobilisation de l'une de ces formules, et dans un cas sur deux, il s'agissait d'une évaluation en milieu de travail (au-delà du dispositif stricto sensu).

65% par un organisme

Pour les 2/3 des entreprises, la rencontre avec la personne handicapée avec laquelle allait être signé le contrat de professionnalisation s'est faite par le canal d'un organisme. La rencontre fait suite, pour 17% des personnes, à une candidature spontanée, et pour les 18% restants, elle procède du réseau personnel de l'employeur. En 2008, l'entremise d'un organisme ne comptait que pour 41% des rencontres. 2009 voit donc s'affirmer, de manière spectaculaire, côté entreprises comme côté des personnes handicapées, le poids des organismes « médiateurs » :

- 1) Cap Emploi (50%)
- 2) Un organisme de formation (29%)
- 3) Pôle Emploi (11%)

L'intermédiation concerne en moyenne... une situation sur deux

66% par un organisme

Deux tiers des entreprises ont été aidées dans « le montage administratif et financier du contrat de professionnalisation » par :

- 1) Cap Emploi (37%)
- 2) Un OPCA (33%)
- 3) Un organisme de formation (22%)

70% par un organisme

Plus des deux tiers des entreprises ont été aidées dans la mise au point et l'organisation de la formation en alternance par :

- 1) Un organisme de formation (61%)
- 2) Cap Emploi (20%)
- 3) Un OPCA (10%)

23%... Lorsque l'emploi n'a pas été pérennisé, une entreprise sur quatre a pris l'initiative de contacter un organisme de placement. Mais ce recours diffère selon la taille de l'entreprise : 31%/plus de 250 salariés, 16%/50-249 salariés, 9%/20-49 salariés, 18%/moins de 20 salariés. C'est Cap Emploi qui a été contacté pour cette intervention dans 9 cas sur 10.

43%... Quatre personnes handicapées sur dix ont été accompagnées à la fin de leur contrat, le plus souvent (près des 2/3 des situations) par l'organisme qui les avait accompagnées avant le contrat de professionnalisation. **39%** de celles qui n'ont pas été accompagnées pensent que cela aurait été utile, les autres disent que c'est sans importance.

26% par un organisme

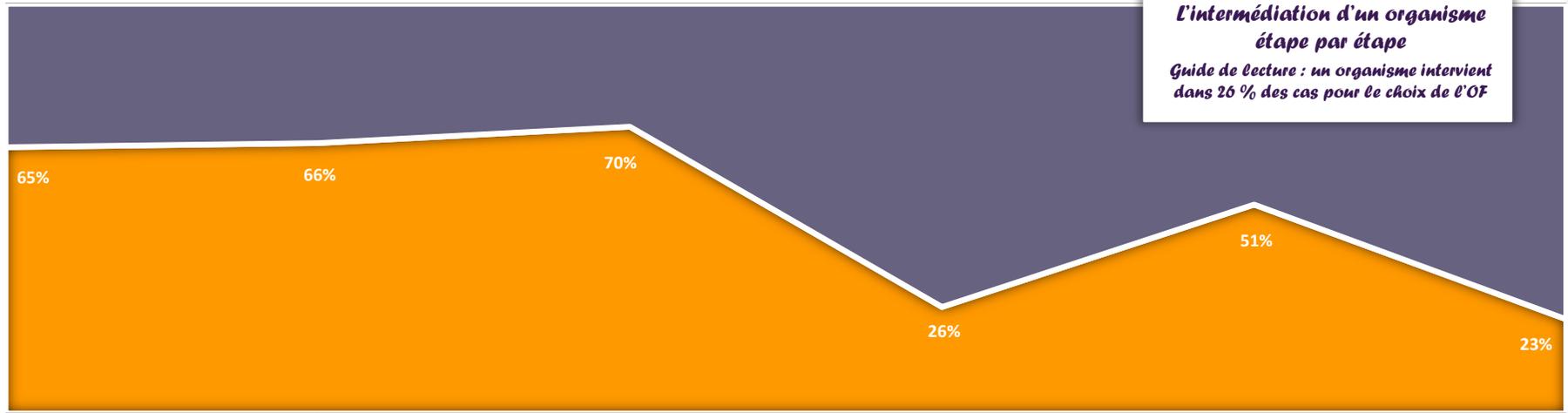
Un quart des entreprises ont été aidées dans le choix de l'organisme de formation par :

- 1) Cap Emploi (53%)
- 2) Un OPCA (20%)
- 3) Un service interne à l'entreprise (11%)

51% par un organisme

La moitié des entreprises ont été aidées dans le déroulement et le suivi de la formation par :

- 1) Un organisme de formation (81%)
- 2) Un organisme mobilisé à cet effet (5%)



*L'intermédiation d'un organisme
étape par étape*

*Guide de lecture : un organisme intervient
dans 26 % des cas pour le choix de l'OF*

L'intermédiation... 3 organismes sur le pont (un peu), chacun dans sa spécialité

Cap Emploi

L'organisme de placement est relativement investi dans toutes les étapes conduisant à la signature du contrat de professionnalisation, avec un léger retrait pour ce qui concerne l'organisation et la mise au point de l'alternance.

Il est présent en moyenne dans 40% des cas sur les cinq premières étapes (hormis le suivi du contrat).

L'organisme de formation

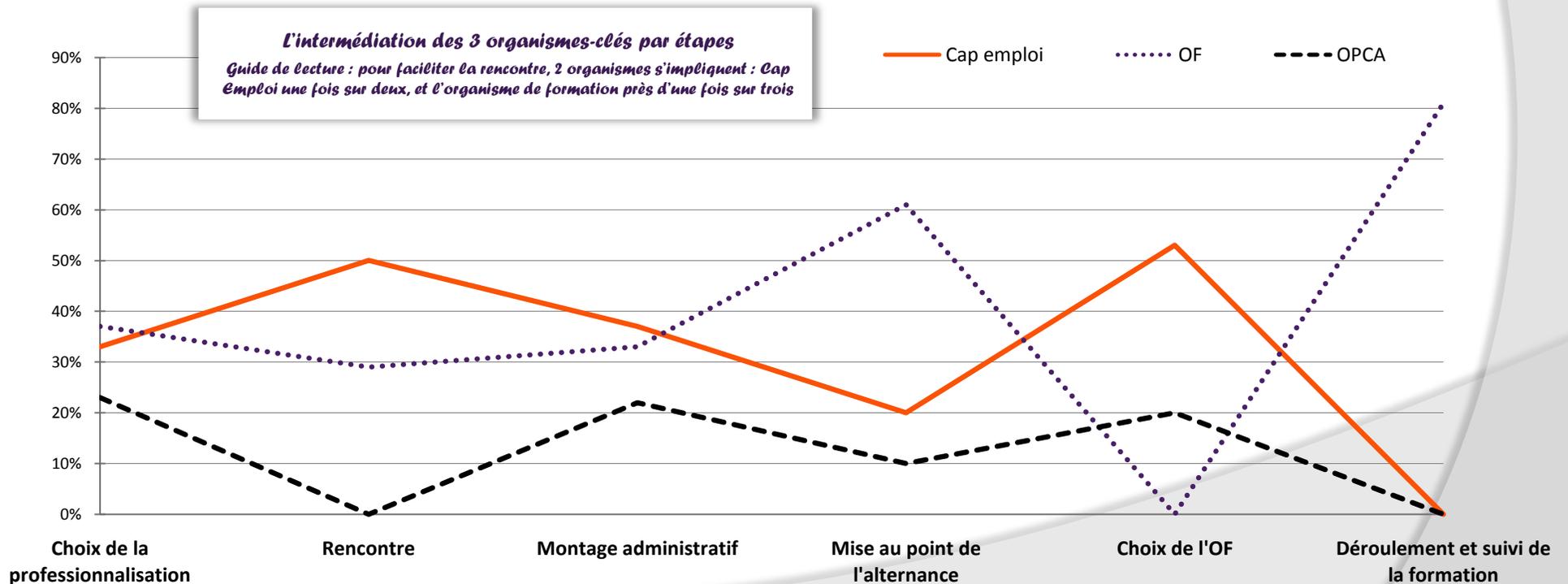
L'organisme de formation est un acteur de premier plan de l'intermédiation : pendant le contrat, il est même l'intervenant quasi-unique.

Hormis l'étape où il est choisi, il est présent en moyenne dans 40% des cas, et de manière plus prégnante dans la mise au point de l'alternance et le suivi du contrat.

L'OPCA

Comme les deux autres organismes, il joue un rôle important dans l'engagement du premier contrat de professionnalisation : le recours à ce type de contrat procède en effet, dans la moitié des cas, d'une prescription d'un organisme.

Mais globalement, son investissement reste mineur, et il disparaît complètement une fois le contrat lancé...



50% de tuteurs non formés ou formés sur le tas

Seul la moitié des tuteurs ont été formés préalablement (50% vs 56% en 2008). L'autre moitié n'a donc pas été formée à la fonction tutorale, ou pour le dire plus aimablement, s'est formée sur le tas.

Lorsqu'une formation a été suivie, elle renvoie à 82% à une formation sur la fonction tutorale en général. Pour les 18% restants (vs 13% en 2008), la formation préalable concerne le tutorat spécifique des personnes handicapées.

8% des entreprises (vs 19% en 2008) indiquent avoir été aidées financièrement par l'AGEFIPH au titre du tutorat.

En 2008, les entreprises voyaient à 82% le tuteur comme un élément indispensable à la réussite du contrat de professionnalisation. Elles n'ont pas été interrogées à nouveau sur ce sujet en 2009. Les personnes handicapées l'ont en revanche été et elles se montrent plus mitigées : si 63% voient le tuteur comme indispensable (61% en 2008), elles sont 26% (id. en 2008) à considérer cette fonction comme moyennement utile, et 11% la croient même inutile (13% en 2008).

Le tuteur est, dans 85% des situations, un salarié de l'entreprise, et pour le restant c'est l'employeur qui assume cette fonction.

Pour 16% des contrats,

« les contacts entre le tuteur et l'organisme de formation ont été inexistantes »

La formulation très directe de la question n'a pas (trop) dissuadé les employeurs : 1 sur 7 déclare sans ambages que les contacts entre les tuteurs et l'organisme de formation ont été inexistantes.

Pour ceux qui ont eu des contacts, et pour la moitié d'entre eux, ces contacts sont restés ponctuels (« une à deux fois sur la durée du contrat », et rappelons ici que la durée moyenne des contrats de professionnalisation enquêtés est de 13,5 mois). Cela signifie en clair que ces contacts sont organisés – au mieux – une fois par semestre.

Pour l'autre moitié des contrats de professionnalisation, ces contacts sont organisés « au moins trois fois sur la durée du contrat ».

La qualité de la formation en alternance repose par nature sur une exploitation pédagogique des allers et retours entre un centre de formation (interne ou externe peu importe), et la situation de travail. Que penser d'un contexte où, en réalité, plus de la moitié des situations (57%) renvoient à une absence (avérée pour 16% des cas, soit si l'on s'autorise la transposition sur l'ensemble des contrats de professionnalisation aidés en 2009, environ 300 contrats concernés) ou une quasi-absence (41%) ?

La formation interne, quelquefois

30% des contrats, selon les entreprises, s'appuient sur une formation qui se déroule pour une partie en interne, assurée dans 66% des cas via un service de formation interne, mais aussi quelquefois (21%) par un organisme de formation externe, ou par le tuteur (13%).

Les organismes de formation mobilisés dans la cadre du contrat sont aux 2/3 des organismes de formation privés. Pour le reste, il s'agit d'établissements publics ou consulaires.

99% de tuteurs ?

Les entreprises déclarent toutes s'appuyer sur un tuteur (98% en 2008 sur l'enquête en ligne et 92% sur l'enquête par téléphone), là où par ailleurs les personnes handicapées n'en signalent que 83% (81% en 2008).

Faisons l'hypothèse que la vérité des pratiques est dans cet entredeux : 9 contrats sur 10 auraient un tuteur.

Rappelons que la loi n'a pas rendu obligatoire la désignation d'un tuteur, bien que l'imprimé CERFA le mentionne en clair (une rubrique « tuteur » est à renseigner avec le nom de celui-ci et l'emploi occupé).

Mais les accords de branche peuvent y inciter et en faire une de leurs priorités. Ce qui est souvent le cas, les OPCA pouvant alors ainsi financer notamment la formation de cette fonction tutorale.

52% sont des femmes

Elles sont sensiblement plus représentées que dans l'ensemble des bénéficiaires (+3 pts). En 2008, le rapport était inversé (48% de répondantes) mais toujours 3 points de plus que les bénéficiaires du millésime.

83% ont 26 ans et plus

Les répondants de 26 ans et plus sont davantage représentés que dans l'ensemble des bénéficiaires (+3 pts). En 2008, même structure des réponses: 84% des répondants soit 2 points de plus que les bénéficiaires du millésime.

Nature du handicap

Sur la structure du handicap, les réponses sont en phase avec la distribution des bénéficiaires **hormis sur le poids du handicap psychique** : 66% déficience motrice ou maladie invalidante, 12% déficiences sensorielles, 6% handicap mental, 16% (vs 6%) handicap psychique.

A noter que la codification de l'imprimé de demande de prime s'appuie sur deux autres catégories qui n'ont pas été reprises dans le formulaire d'enquête : les polyhandicaps (5%) et ... autres (6%).

TB représentativité côté PH

Sur les quatre critères comparables (genre, âge, nature du handicap, niveau de qualification avant contrat de professionnalisation) la représentativité des répondants, personnes handicapées, à l'enquête est très bonne.

Les **392 réponses obtenues (soit exactement 31,4% de participation vs 30,8% en 2008)** lui confèrent par ailleurs une base suffisante en effectifs pour qualifier la validité interne des divers travaux statistiques, sans qu'il soit besoin de procéder à un quelconque redressement.

Côté entreprises

La taille des entreprises, rapportée aux contrats enquêtés, diffère de la taille observée chez les bénéficiaires.

Les entreprises de 20 salariés y sont sous-représentées, 23% vs 33% (-10 pts) au profit des plus de 50 salariés, 62% vs 52% (+10 pts). La catégorie intermédiaire de 20 à 49 salariés est donc représentée dans la bonne proportion (15%).

Les **402 questionnaires exploités représentent 27,7% des contrats enquêtés (vs 23,6% en 2008)** et 25,4% des entreprises (vs 29,4% en 2008). On retrouve ici le déversement évoqué plus haut, qui procède d'une légère surreprésentation des (grandes) entreprises ayant recruté plusieurs contrats de professionnalisation.

Nous avons en effet introduit dans l'enquête 2009 deux critères clivant, qui étaient restés sous-jacents en 2008 : 1) la distinction entre les entreprises ayant embauché sur la période enquêtée un **ou** plusieurs contrats et 2) les entreprises pratiquant la mise à disposition de personnel (ETT et GEIQ). Les secondes ont été retirées de la base de l'enquête, représentant 51 contrats soit **un traitement après redressement portant sur 351 contrats**.

62% de DETH

Nous ne disposons pas d'une statistique fiable sur cette information dans la base des bénéficiaires, du fait d'une mauvaise formulation de la question dans l'imprimé de la demande de prime (la part explicite des DETH est de 36%, mais 47% se trouvent abusivement classés en activité vs 32% dans l'enquête). 46% des DETH étaient au chômage depuis plus d'un an.

L'enquête 2008 avait de son côté recensé 56% de DETH. Les personnes handicapées seraient donc plus nombreuses en proportion à être DETH en 2009 comparativement à 2008 (62% vs 56%, soit +6 pts).

50% de BNQ

Sous l'intitulé « Bas Niveau de Qualification » (BNQ) nous agrégeons les niveau V, Vbis et VI de l'Education nationale : en clair tous ceux qui n'ont pas le niveau baccalauréat. Ils sont 55% parmi les bénéficiaires. Cette catégorie a donc un peu moins répondu à l'enquête (-5 pts).

En 2008, les BNQ représentaient 52% des répondants, mais on observait un différentiel plus net de (-8 pts) par rapport aux bénéficiaires de l'année.

Pour les informations les plus factuelles, nous avons fait en sorte que les répondants se réfèrent au **contrat signé (modèle CERFA)** et aux diverses informations qui y sont préalablement codifiées. Nous disposons ainsi de renseignements particulièrement fiables et faciles à comparer avec les données publiées par la DARES pour les contrats de professionnalisation tous-publics.

Chaque fois que c'est possible, nous mettons les résultats en perspective **avec ceux de l'enquête 2008**, notamment lorsque des écarts significatifs sont observables.

Dans la majorité des cas, les résultats des deux campagnes sont similaires ou quasiment.

De nouvelles questions ont été introduites dans l'enquête. Elles n'ont donc pas leur pendant sur l'enquête précédente.

A l'inverse des questions posées en 2008 n'ont pas été reprises, et ne sont donc pas comparées, du fait de leur fragilité.

Quand nous disons « **côté entreprises** », nous renvoyons à l'enquête conduite auprès des bénéficiaires que sont les entreprises.

Il n'y est fait mention que lorsque une différence notable est observée.

Dans la plupart des situations, les deux statistiques convergent, et lorsqu'elles divergent, c'est faiblement.

On consultera les cahiers des annexes pour les détails.

Les contrats de professionnalisation **qui ont été interrompus avant leur terme** ont été traités comme une sous-population statistique qui a été neutralisée sur tous les tris renvoyant aux situations de fin de contrat (situation professionnelle à l'issue du contrat, validation des formations, etc.)

Les entreprises pratiquant la mise à disposition (MAD) de personnel (51 contrats concernés sur les 402 exploités) ont été neutralisées. La base des réponses analysées ne comprend donc que des entreprises ayant embauché dans leurs effectifs les contrats de professionnalisation : 154 contrats au sein d'entreprises en ayant recruté plusieurs, et 197 chez des employeurs lambda (un seul contrat par entreprise) soit 351 au total.

Les entreprises ayant recruté plusieurs contrats de professionnalisation ont été 34,5% à répondre (pour 34,6% des contrats concernés). Après retrait des entreprises de MAD, la part des contrats de ces entreprises est de 44%, alors qu'ils représentent 37% de l'ensemble des bénéficiaires.

Les entreprises ayant recruté un seul contrat de professionnalisation ont été 23,7% à répondre (pour 23,5% des contrats concernés). Après redressement, les contrats traités représentent 56% vs 63% chez les bénéficiaires de cette sous-population.

1500 contrats enquêtés

Sur les 1.806 contrats de professionnalisation aidés en 2009 (cf. livrable Etat des lieux), 1.488 ont été enquêtés suivant en cela le protocole que nous nous étions fixé, et qui consistait à **enquêter uniquement les contrats de professionnalisation qui avaient pris fin au 31 décembre 2010.**

La prochaine enquête

Nous recommandons de nettement différencier les 2 enquêtes.

Faire une enquête par voie postale exhaustive auprès des PSH, c'est être assuré d'un taux de retour d'un tiers, qui, compte-tenu des effectifs concernés (plusieurs centaines de répondants) garantit une bonne validité statistique de l'échantillon (représentativité et effectifs suffisants).

Pour les entreprises, il convient de privilégier un questionnaire par téléphone, resserré autour de quelques questions évaluatives, qui peuvent, le cas échéant, évoluer d'une enquête à l'autre.

Et bien-sûr, dans tous les cas, il faut prévoir de faire évoluer le formulaire de demandes de primes, de manière à ce qu'y soient repris les éléments de l'imprimé CERFA, rendant ainsi inutile la collecte de ces informations au moment de l'enquête, qui s'en trouverait allégée et pourrait se centrer sur le recueil des informations ex -post.

L'alternative à ces formes d'enquêtes étant, nous le rappelons, une intégration de cette évaluation dans la routine des clôtures de contrat et de liquidation des primes, chemin faisant donc.

Deux profils ... qui priorisent la validation ou l'embauche ... pour des résultats voisins

Moins de 20 salariés (23% des répondants)	De 20 à 249 salariés (35% des répondants)	Modalités clivantes d'après tris croisés réalisés sur l'enquête auprès des entreprises Soit 351 contrats enquêtés	Plus de 250 salariés (52% des répondants)
14%	30%	Plusieurs contrats de professionnalisation / TH	72%
23%	3%	Jusque là, ni contrat de professionnalisation, ni TH	0%
64%	33%	1 ^{er} contrat de professionnalisation (en général)	7%
69%	63%	Recruté d'abord / compétences	54%
(13%)	48%	Aussi pour remplir l'OETH	74%
14%	23%	Rencontre par candidature spontanée	13%
42%	18%	Rencontre par réseau personnel	6%
44%	59%	Rencontre via organisme	82%
44%	38%	<i>Dont rencontre via Cap emploi</i>	52%
33%	15%	Recrutement après action préalable	37%
78%	74%	Aidé par organisme dans le montage	52%
22%	29%	<i>Dont aide par OPCA</i>	38%
17%	8%	Aidé par organisme dans la mise au point de l'alternance	4%
19%	24%	Aidé dans le choix de l'organisme de formation	33%
46%	44%	<i>Dont aide par Cap emploi</i>	69%
48%	48%	Aidé dans le suivi du déroulement	54%
18%	14%	Retour vers organisme de placement en fin de contrat si l'embauche ne se fait pas	31%
90%	86%	Satisfaction globale	84%
48%	43%	Tuteur formé préalablement	57%
9%	10%	Tuteur formé spécifiquement au handicap	25%
48%	10%	Tuteur = employeur	0%
79%	79%	Contacts tuteur / centre de formation	90%
54%	43%	Qualification reconnue par un diplôme	41%
77%	87%	Validation (réussie) de la formation	90%
81%	80%	L'échec aux épreuves, raison de la non-validation	29%
60%	56%	Embauche par l'entreprise d'accueil	53%
7%	9%	Embauche par une autre entreprise	10%
10%	13%	Les contrats de formation en alternance sont conçus comme des CDD	24%
18%	21%	La personne n'était au final pas intéressée	8%
20%	35%	Le profil du salarié n'a pas permis son embauche	28%

Les ¼ des entreprises de plus de 250 salariés ont recruté plusieurs contrats en 2009 (au total 551 contrats sont le fait de 172 employeurs différents).

Les grandes entreprises (+ de 250 salariés) seraient d'abord motivées par l'OETH, à la différence des plus petites (- de 20 salariés) qui sont davantage animées par une approche compétence. Pour ces dernières, le contrat de professionnalisation aidé par l'Agefiph constitue quelquefois une première : 1^{er} contrat de ce type ou premier TH embauché.

L'intermédiation et les appuis sont mobilisés en priorité par les grandes entreprises : au moment de la rencontre, à l'occasion d'une action préalable, dans une moindre mesure sur le déroulement, et le cas échéant en fin de contrat.

Les entreprises de plus petites tailles restent néanmoins globalement très satisfaites de leur accompagnement, et cherchent en priorité un appui lors du montage du contrat de professionnalisation.

Les tuteurs des grandes entreprises sont plutôt mieux formés que dans les autres entreprises, et les rapports entre tuteurs et OF y sont plus fréquents. Et c'est bien sûr au sein des entreprises les plus petites que cette fonction est quelquefois assumée par le chef d'entreprise lui-même.

Les contrats de professionnalisation accueillis dans les grandes entreprises ont un taux de validation plus élevé ... mais en majorité sur des qualifications de branche, ce qui explique sans doute le moindre échec aux épreuves.

En revanche la pérennisation des emplois est meilleure dans les entreprises plus petites même si le différentiel, est pour partie atténué par les embauches au sein d'entreprises ... du réseau.

En 2008, nous avons dégagé deux profils d'entreprises, au regard des motivations à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation.

- Les entreprises qui cherchent à répondre, en premier lieu, à leur obligation d'emploi (OETH).
- Les entreprises qui mettent plutôt en avant, d'abord, les compétences du salarié recherché.

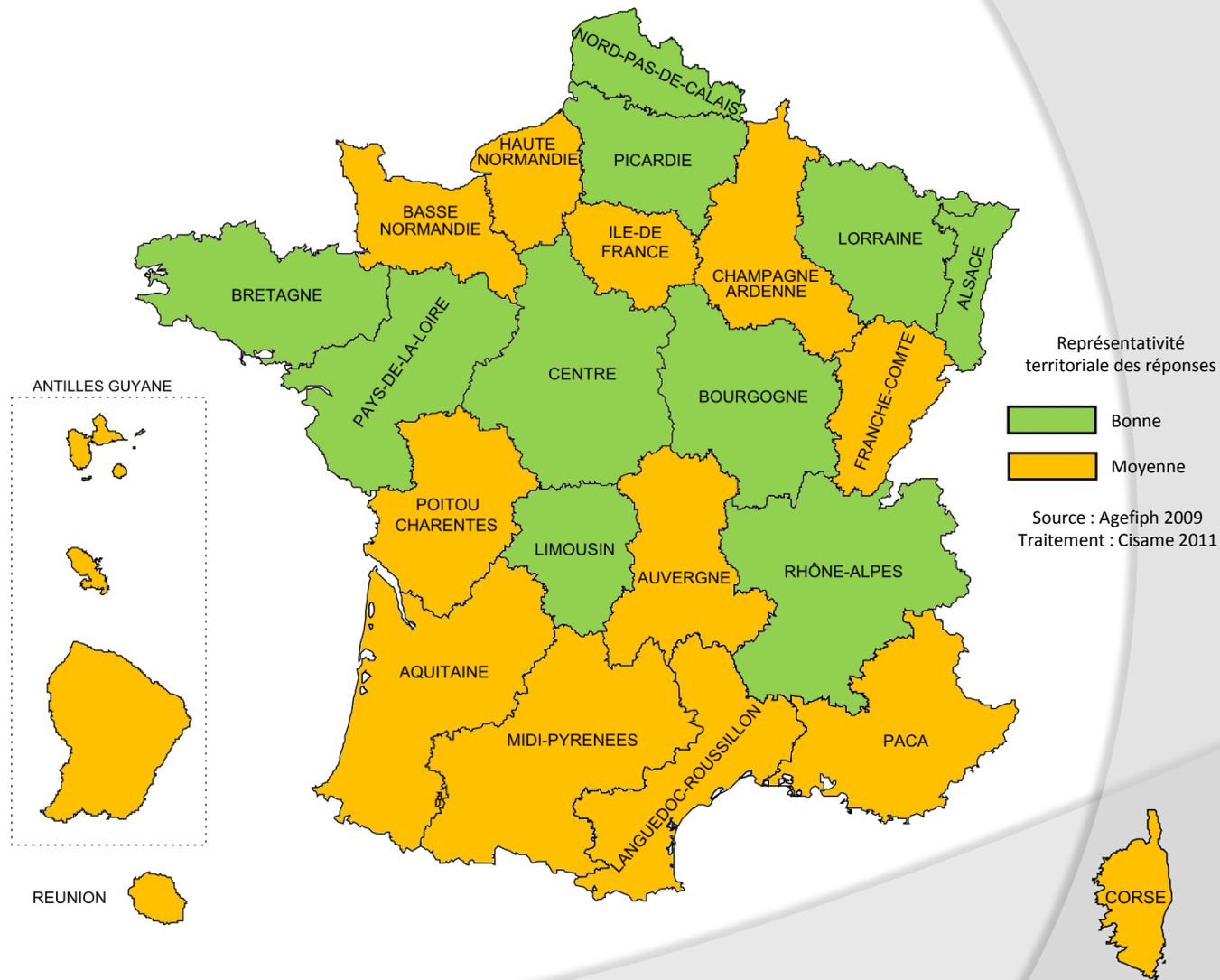
L'analyse des résultats de la campagne 2009 au moyen de tris croisés permet de **confirmer l'existence de ces deux grands profils, qui sont étroitement corrélés à la taille des entreprises.**

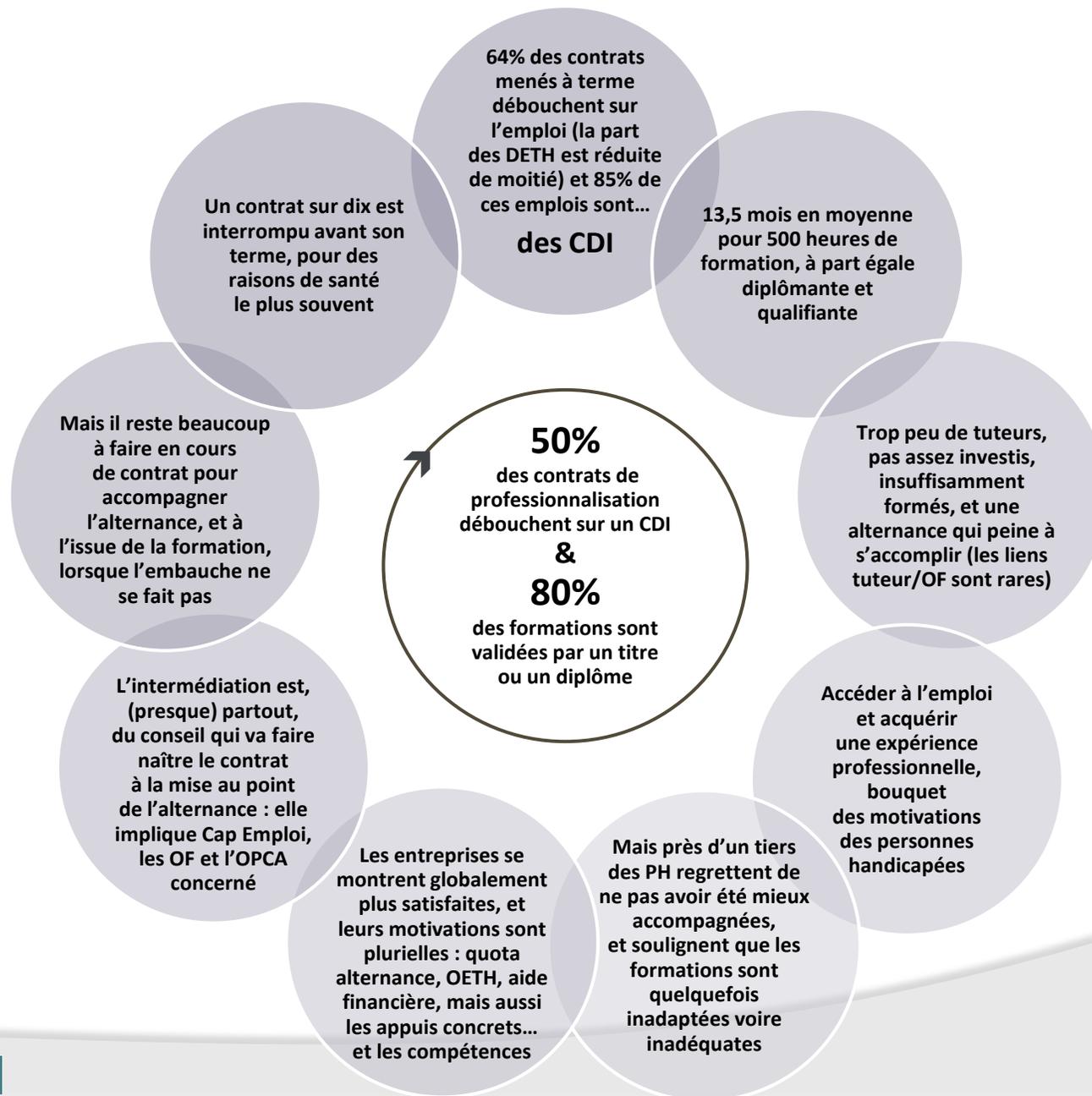
Les profils sont structurés chacun autour d'une conception et d'une pratique de l'alternance par les entreprises. Les unes participent d'un service de l'alternance, les autres mobilisent davantage le contrat de professionnalisation comme un marchepied vers un recrutement pérenne. **L'indicateur clé des premières est la validation de la formation, celui des secondes est l'embauche pérenne.**

Cette mise en évidence de deux grands groupes, d'un poids sensiblement différent (52% des répondants renvoient aux employeurs de plus de 250 salariés alors qu'ils portent 37% des contrats enquêtés en 2009), tend à prouver qu'une approche segmentée serait utile pour mettre en œuvre de manière ciblée les divers appuis de nature à favoriser le développement et la réussite des contrats de professionnalisation.

Cartographie des répondants / personnes handicapées

Régions	% cohorte	% enquête
BOURGOGNE	1,61%	3,33%
CENTRE	2,38%	3,59%
PAYS-DE-LA-LOIRE	4,82%	7,18%
NORD-PAS-DE-CALAIS	9,69%	13,08%
LIMOUSIN	0,61%	0,77%
LORRAINE	3,43%	4,10%
BRETAGNE	3,49%	4,10%
PICARDIE	2,21%	2,56%
ALSACE	4,26%	4,36%
RHÔNE-ALPES	10,80%	11,03%
ANTILLES GUYANE	0,28%	0,26%
HAUTE-NORMANDIE	2,21%	2,05%
ILE-DE-FRANCE	11,24%	10,26%
BASSE-NORMANDIE	2,88%	2,56%
PACA	15,50%	13,59%
AQUITAINE	5,92%	5,13%
CHAMPAGNE-ARDENNE	0,33%	0,26%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	6,53%	4,87%
AUVERGNE	1,11%	0,77%
REUNION	1,55%	1,03%
MIDI-PYRENEES	5,15%	3,33%
POITOU-CHARENTES	1,05%	0,51%
CORSE	1,72%	0,77%
FRANCHE-COMTE	1,22%	0,51%





Le contrat de professionnalisation est un bel outil, mais qui doit être, selon nous, encore conforté sur ses fondamentaux.

- C'est un contrat de travail : pourquoi aussi peu de CDI d'emblée ? Ne faudrait-il pas tout particulièrement encourager cette forme de contrat ?
- La prise en compte du handicap n'est pas une option : elle doit être travaillée en permanence.
- Le tuteur est la cheville ouvrière de la réussite du contrat. On est loin des conditions rêvées. C'est un chantier en soi, qui mérite une concentration des moyens. C'est un sujet qui fait consensus. Pourquoi ne pas se montrer plus proactif ?
- Les formations restent trop souvent des formations « catalogue », loin du sur-mesure souhaitable. En revanche, les actions préalables sont une vraie bonne idée à développer.
- Une implication plus nette des Cap Emploi est perceptible (boostée par le plan de soutien ?). Elle doit s'inscrire dans la durée. L'intermédiation joue un rôle souvent décisif pour porter sur les fonts baptismaux le contrat de professionnalisation.
- Mais cette intermédiation s'étiole dès lors que le contrat est lancé, laissant OF et entreprise davantage dans un côté-à-côté, que dans un face-à-face fécond. Et la fin de contrat gagnerait à être mieux sécurisée dans son accompagnement, à défaut de pouvoir peser sur son issue.