

DIRECTION RÉGIONALE DES
ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI
SERVICE ÉTUDES, STATISTIQUES, ÉVALUATION

Recruter ou non un contrat de professionnalisation, les pratiques des employeurs aquitains...

- Synthèse et leviers d'action -

Le contrat de professionnalisation est issu de la volonté des partenaires sociaux d'insister sur l'objectif de professionnalisation, en permettant aux entreprises de conduire des stratégies de formation mieux adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Pour autant quels sont les usages réels de ce contrat par les employeurs ? En pratique, à quels besoins répondent les embauches en contrat de professionnalisation ? Pour quelles raisons certains employeurs n'ont-ils pas recours à ce dispositif ? Quels sont les obstacles à l'embauche ? L'enquête menée par la DIRECCTE Aquitaine permet de rendre compte des différentes logiques de mobilisation du contrat de professionnalisation par les employeurs.

RAPPEL METHODOLOGIQUE :

L'enquête dont sont issus les résultats de l'étude a été menée par la Direccte Aquitaine, au premier semestre 2011. Une première consultation a été effectuée par questionnaire auto-administré, par voie postale, auprès d'un échantillon total de 3000 établissements, représentatifs de l'ensemble des employeurs aquitains, utilisateurs et non utilisateurs du contrat de professionnalisation, au 31 décembre 2010. Dans un deuxième temps, les données recueillies ont été approfondies lors d'entretiens semi-directifs interrogeant une population plus ciblée.

La base de sondage de l'enquête rassemble 120 000 établissements employeurs privés aquitains. Elle a été constituée à partir de l'appariement de deux fichiers : le fichier extrapro du mois de décembre 2010 et le fichier extrait du répertoire SIRENE contenant l'ensemble des établissements aquitains du secteur privé, et leurs caractéristiques.

Deux échantillons distincts ont été constitués par tirage aléatoire stratifié, respectivement représentatifs des établissements aquitains utilisateurs et non utilisateurs en termes de : Secteur d'activité (naf 38) et Taille d'établissement en trois tranches (1 salarié / de 2 à 9 salariés / 10 salariés et plus)

Le taux de retour après relance est de 32% pour les utilisateurs de contrat de professionnalisation, soit 388 enquêtés et de 25% pour les non-utilisateurs, soit 445 enquêtés. Une variable de pondération a été appliquée aux données lors de l'analyse afin d'ajuster les poids de sondage des répondants à la structure de la population réelle.

Pour en savoir plus :

« Recruter ou non un contrat de professionnalisation, les pratiques des employeurs aquitains »
(Version intégrale) sur

<http://www.aquitaine.direccte.gouv.fr/>



PRÉFET DE LA RÉGION
AQUITAINE



LES LOGIQUES D'USAGE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'ADAPTATION AU POSTE, PRINCIPALE MOTIVATION D'EMPLOI

Seul 17,5% des utilisateurs de contrats de professionnalisation déclarent utiliser l'alternance comme stratégie prioritaire de gestion des compétences.

Les employeurs privilégient largement la formation des salariés en poste (24%) ou le recrutement de salariés déjà formés (44%). Cependant, les structures uni-salariées se démarquent des autres établissements par une plus forte propension des employeurs à adopter l'alternance comme stratégie principale de gestion des compétences (30%).

Les compétences recherchées par les employeurs recrutant des contrats de professionnalisation sont avant tout des compétences spécifiques, permettant d'adapter le salarié à un poste de travail. 36% des utilisateurs font part de ce besoin tandis que seulement 24% ont recours à ce dispositif pour accroître le niveau général de leur entreprise. L'adaptation au poste est particulièrement recherchée par les structures uni-salariées (40%). Si 6% des employeurs privilégient le contrat de professionnalisation en raison du faible coût de la main d'œuvre et 9% l'utilisent pour faire face à une surcharge de travail, l'utilisation du contrat de professionnalisation comme variable d'ajustement du personnel apparaît peu répandue.

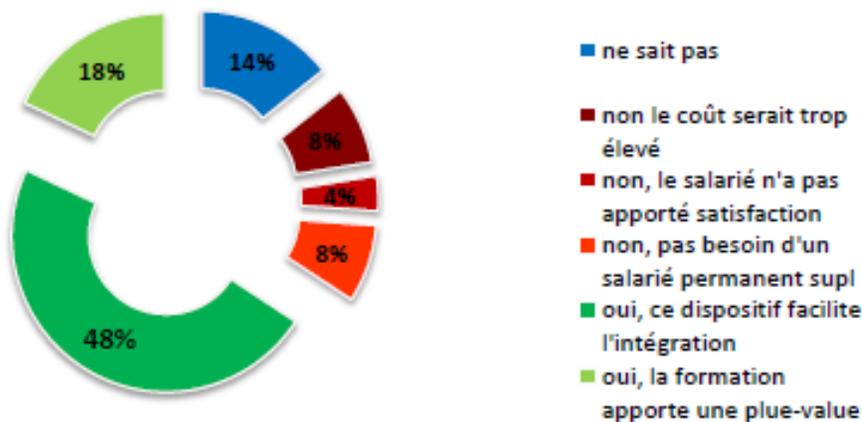
En parallèle de ce constat, on observe que les employeurs expriment moins de difficultés dans la gestion du contrat lorsque leurs salariés suivent des formations de moins de 400h. A titre d'exemple, ces derniers ne sont que 25% à considérer le partage du temps entre la formation et l'entreprise comme une difficulté forte contre 40% des employeurs dont les salariés suivent une formation de plus de 800h. Le choix d'une formation courte ne signifie pas pour autant le choix d'une formation ne menant pas à une certification reconnue.

UN OUTIL DE PERENISATION DU SALARIE DANS L'EMPLOI

Au-delà de l'apport de nouvelles compétences, les utilisateurs considèrent le contrat de professionnalisation comme une période de socialisation du salarié à l'équipe de travail et aux normes propres de l'entreprise.

Plus que la formation théorique, les employeurs valorisent le travail de terrain et l'intégration du salarié. Ce processus de socialisation est fortement évoqué par l'employeur lorsque la fonction de tuteur est formalisée et valorisée au sein de l'établissement. Cette conception largement partagée explique que près de 2/3 des utilisateurs envisagent de recruter le salarié au terme du contrat. Pour la majorité des employeurs, le contrat de professionnalisation a donc vocation à pérenniser le salarié dans l'emploi occupé. Ni le secteur d'activité, ni la taille de l'établissement n'influent significativement sur le choix de recruter le salarié à la fin de son contrat. La majorité des répondants de chaque type d'établissement souhaitent pérenniser le salarié dans l'emploi occupé.

La moitié des employeurs considère que le dispositif favorise l'intégration du salarié à l'entreprise



Au terme du contrat de professionnalisation, envisagez-vous de recruter le salarié?

UNE POSTURE PASSIVE FACE AU RECRUTEMENT

Le plus souvent, le recrutement s'effectue suite aux sollicitations d'organismes de formation ou de candidatures spontanées.

Le recrutement de salarié en contrat de professionnalisation répond donc à de réels besoins de main d'œuvre et d'acquisition de compétences. Pourtant, les utilisateurs de ces contrats ne sont que très rarement à l'origine de la demande. De même, le choix de la formation suivie par le salarié ne s'effectue à l'initiative de l'employeur que pour un tiers des répondants. L'employeur ne joue donc pas un rôle pro-actif dans le recrutement de contrat de professionnalisation.

« J'ai deux BTS sur des postes de chefs de secteurs. Il fallait absolument que je forme des responsables de secteurs, on en a formé en interne mais je n'en avais pas assez donc j'ai utilisé l'alternance. Il fallait aussi que je pense aux besoins futurs, sachant que nous avons une évolution exponentielle, je préfère les avoir en interne, les modeler, en sachant que nous avons des logiciels particuliers, c'est ça la difficulté, il faut 6 ou 8 mois pour former une personne sur le logiciel. Donc l'intérêt avec ce contrat-là, c'est que ça nous laisse deux ans pour avoir du personnel performant. »

LES FREINS AU DEPLOIEMENT DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

LE COÛT DU CONTRAT

65 % des structures unisalarie considèrent le coût du contrat comme une difficulté forte.

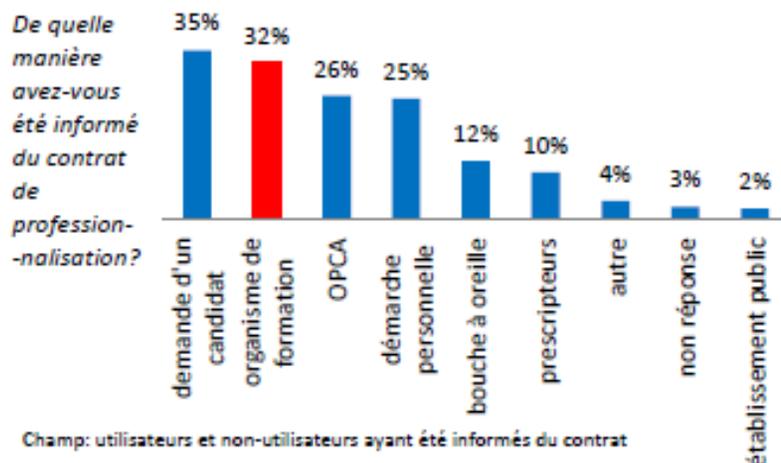
Si 85% des employeurs déclarent que le contrat de professionnalisation a répondu à leurs attentes, les deux-tiers d'entre eux ne souhaitent pas recruter un nouveau salarié par ce dispositif. Ce choix s'appuie essentiellement sur des motivations économiques. Alors que 34% des utilisateurs ayant l'intention de réembaucher un contrat de professionnalisation évoque le coût comme une difficulté, ils sont 46% parmi les utilisateurs ne souhaitant pas recruter de nouveau, et 50% parmi les non utilisateurs en ayant déjà recruté mais ne souhaitant plus y avoir recours. Le coût du contrat est une difficulté particulièrement prégnante pour les structures uni-salariées (65%) qui, en fonction du mode de financement de la formation, peuvent être amenées à faire un choix entre formation interne et contrat en alternance. Etant donné le rôle prépondérant de la dynamique économique, il semble préférable de cibler les structures ayant un réel besoin de recrutement.

Du côté des non-utilisateurs de contrat de professionnalisation, le risque de désengagement du salarié en alternance, la méconnaissance du dispositif ou encore la nature de l'organisation du travail sont des freins au recrutement. La mise en perspective des pratiques et des appréhensions des utilisateurs et des non-utilisateurs permet de mettre en évidence deux obstacles majeurs au déploiement du contrat de professionnalisation. Le premier provient d'un déficit d'information en direction des employeurs, notamment ceux des structures uni-salariées. Le second est lié à l'inadaptation de l'offre de formation à certaines organisations de travail.

L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF

80% des employeurs non-utilisateurs déclarent être informés parmi les établissements de 10 salariés et plus quand ils ne sont que 60% parmi les établissements de 1 salarié. De plus, parmi les établissements utilisateurs, seulement 36% des employeurs de structures uni-salariées déclarent disposer d'une information suffisante contre 55% des employeurs d'établissements de 10 salariés et plus. On observe notamment que pour la majorité des établissements mono-salariés utilisateurs, l'OPCA n'est pas perçu comme une structure d'aide et d'appui à l'employeur. La moitié des employeurs déclare avoir été conseillé par leur OPCA durant l'ensemble de leurs démarches de recrutement. Ce chiffre tombe à 36% pour les établissements uni-salariés contre 63% pour les structures de 10 salariés et plus. Enfin, 60% des structures uni-salariées non-utilisatrice de contrat pro ne connaissent pas leur OPCA.

L'organisme de formation: première structure d'information pour les employeurs



L'analyse des canaux d'information est particulièrement significative. Avec 32% de citations, les organismes de formations sont les premières structures d'information pour les employeurs. Ainsi, ceux qui informent sont aussi ceux qui sont à l'origine de l'embauche. Si l'action des organismes de formation est à l'origine de la majorité des embauches de contrat de professionnalisation, les relations de partenariats qui se tissent entre ces derniers et les employeurs ne sont pas sans effets pervers. Ce phénomène de fidélisation allié à une faible diversité des canaux d'information peut amener les employeurs à n'avoir qu'une connaissance partielle de l'offre de formation disponible. Une connaissance partielle qui n'invite pas l'employeur à rechercher un contrat en fonction de ses besoins propres.

L'INADÉQUATION ENTRE ORGANISATION DU TRAVAIL ET OFFRE DE FORMATION

Les employeurs ayant une forte probabilité d'embaucher un contrat de professionnalisation mais n'en recrutant pas, ont tous exprimé lors des entretiens la difficulté d'intégrer un salarié en alternance dans leur organisation du travail. En fonction de l'activité exercée, plusieurs freins ont été évoqués, notamment la difficulté du suivi client, l'isolement du salarié à son poste de travail (aide à domicile, sécurité) ou encore l'impossibilité de prévoir les périodes d'activité. Face à ces difficultés l'organisation des calendriers de formation apparaît comme un enjeu central.

Dans la plupart des cas, les calendriers sont fixés par les organismes de formation sans concertation préalable avec les employeurs. L'absence de véritable espace de dialogue entre employeurs et organismes de formation apparaît donc comme un frein à la mise en place de calendriers adaptés aux rythmes de chaque type d'activité.

« Une personne qui serait en alternance, déjà ça crée une complication au niveau de la gestion de l'emploi du temps. On va griser sur son planning des zones entières où elle ne sera pas là. Après, il faut aussi cibler l'utilisateur derrière. Parce que ce n'est pas uniquement un travail, c'est un travail lié à une personne. D'autant plus qu'il s'agit de personnes en difficulté, elles vont dire « ha mais vous me changez encore de personne, alors elles sont en formation, elles sont en congés, elles sont en récupération de weekend, ha mais vous me mettez encore quelqu'un d'autre ? » C'est assez spécifique comme activité et ce n'est pas une chaîne où les salariés sont interchangeables. »
(Directrice d'une association d'aide à la personne, non-utilisatrice)

DES PISTES DE PROGRES...

Créer les conditions favorables à l'embauche de contrat de professionnalisation dans les petites entreprises

alors même que les structures uni-salariées déclarent utiliser l'alternance comme stratégie principale de gestion des compétences, dans une proportion plus importante que les autres établissements, elles sont les moins bien informées du contrat de professionnalisation. Malgré une forte sensibilité aux difficultés économiques, elles sont une source de recrutement potentielle. Dans une perspective de développement, il serait donc intéressant de réfléchir à une stratégie de communication plus appropriée aux caractéristiques des structures uni-salariées, sachant que le réseau personnel et les comptables occupent une place importante dans leur mode d'accès à l'information.

Développer l'information et la communication

afin de favoriser l'accès à une information exhaustive sur l'offre de formation disponible en Aquitaine, à partir d'un même support (ex : site internet répertoriant les formations par métier), de manière à permettre à l'employeur de s'inscrire dans une démarche pro-active de formulation de la demande. Diversifier les canaux d'information : prescripteurs, branches professionnelles, réseaux, comptable (pour les petites entreprises.) Travailler autour d'une communication mettant en perspective les atouts propres à chacun des deux contrats en alternance (pro et apprentissage.)

Accompagner les relations entre organismes de formation et entreprise

afin de construire les calendriers et les formations les plus adaptés à chaque type d'activité. Travailler dans ce sens avec les branches professionnelles, acteurs majeurs du contrat de professionnalisation.

Développer le contrat de professionnalisation pour les + de 26 ans

sachant que l'avantage majeur du contrat, identifié par les employeurs est sa souplesse (possibilité de débiter le contrat à tout moment de l'année, possibilité de recruter des profils plus « matures ».)

Directeur de publication
Serge LOPEZ

Coordination éditoriale
Marie-Claude QUILES

Rédaction
Maud AIGLE

Conception Graphique : service communication Direccte

Numéro ISSN dépôt légal Direccte Aquitaine - n°ISSN 2105-6455

DIRECCTE AQUITAINE

Immeuble Le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 99 96 12 - Fax : 05 56 99 96 69
dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr