
Evaluation des contrats de professionnalisation

Université de Paris
Dauphine &
Constructys OPCA de la
Construction

David Abonneau &
Catherine Garraud-Dugachard

Aperçu général des résultats :

1 052 bénéficiaires ont été interrogés dans le cadre de ce travail d'évaluation des contrats de professionnalisation. 3 149 stagiaires sont répertoriés dans la base Constructyts sortis de formation en mars 2015. L'échantillon observé représente donc 33% du total des bénéficiaires. En termes de répartition géographique, l'échantillon est assez représentatif (tableau Représentation régionale de l'étude, ci-dessous).

Les formations métiers représentent 72% des CP (762 bénéficiaires), les formations tertiaires 14% (155 bénéficiaires), les autres formations 9% (92 bénéficiaires).

36% des stagiaires visent une certification de niveau V, 27% une certification de niveau IV, 23% une certification de niveau III, 11% une certification de niveau II et 3% une certification de niveau I.

En considérant la catégorie socio-professionnelle des stagiaires, on compte 75% d'ouvriers (dont 66% pour les ouvriers, 2% pour les compagnons, 3% pour les chefs d'équipe, 4% pour les chefs de chantier ou chefs d'atelier), environ 14% d'ETAM (dont 6% de conducteurs de travaux) et 11% d'employés administratifs.

87% des stagiaires sont des hommes contre 13% pour les femmes.

L'objectif associé au Contrat de Professionnalisation est principalement la préparation d'un diplôme de l'Éducation Nationale (54% des stagiaires). Environ 20% des bénéficiaires préparent un CQP, 20% une qualification reconnue par la Convention Collective et 8% un Titre Professionnel. 77% ont obtenu la qualification visée.

91% des bénéficiaires ont suivi la formation jusqu'à son terme.

Parmi les métiers les plus représentés dans l'échantillon : les travaux publics génie civil comptent pour 19% de l'échantillon, la maçonnerie Gros œuvre Taille de pierre représente 15% des bénéficiaires, l'électricité bâtiment 11%.

Les stagiaires en contrat de professionnalisation ont été principalement orientés par des organismes de formation (AFPA, Compagnons du Devoir du Tour de France...) mais également *via* des démarches personnelles.

Parmi les bénéficiaires des CP, 62% sont actuellement en emploi et 38% sans emploi. Ce taux global recouvre des situations diverses : 25% des bénéficiaires actuellement en emploi le sont en CDD, 40% en CDI, 14% en intérim, 12% en contrat de professionnalisation, 9% en contrat d'apprentissage (soit un total en alternance de 21%).

Autres données tous secteurs professionnels confondus :

- > Etude DARES : taux d'insertion en 2011 : 76% en emploi,
- > Etude FPSPP : taux d'insertion en 2014 : 75% en emploi.

Représentation régionale de l'étude

Régions	Actions 2014	%	Répondants 2015	%
ALSACE	24	0,8%	11	1%
ANTILLES-GUYANE	20	0,6%	9	0,8%
AQUITAINE	274	9%	123	12%
AUVERGNE	59	2%	11	1%
BASSE NORMANDIE	121	4%	23	2%
BOURGOGNE	146	5%	45	4%
BRETAGNE	139	4%	51	5%
CENTRE	174	6%	78	7%
CHAMPAGNE ARDENNE	33	1%	7	0,6%
FRANCHE COMTE	77	2%	20	2%
HAUTE NORMANDIE	196	6%	46	4%
ILE DE FRANCE GC	278	9%	84	8%
ILE DE LA REUNION	26	0,8%	12	1%
LANGUEDOC ROUSSILLON	60	2%	10	1%
LIMOUSIN	31	1%	5	0,5%
LORRAINE	35	1%	5	0,5%
MIDI PYRENEES	327	10%	83	8%
NORD PAS DE CALAIS	249	8%	70	7%
PACA	325	10%	145	14%
PAYS DE LA LOIRE	210	7%	83	8%
PICARDIE	13	0,4%	7	0,6%
POITOU CHARENTES	118	4%	31	3%
REGION PARISIENNE	160	5%	66	6%
RHONE ALPES	54	2%	27	3%
TOTAL	3 149	100%	1 052	100%

Principales conclusions à l'issue de l'étude :

Premier constat, le dispositif est transversal en termes de niveau de formation et d'activité de l'entreprise d'accueil. Le Contrat de Professionnalisation est mobilisé dans l'ensemble des entreprises du BTP : entreprises artisanales du BTP, entreprises des Travaux Publics de plus de 10 salariés et entreprises Bâtiment de plus de 10 salariés. La répartition des stagiaires en termes de niveau de formation initiale est équilibrée : les Contrats de Professionnalisation sont mobilisés aux niveaux V, IV et III et plus.

Second constat, le dispositif est plus favorable dans le domaine de la production. Les taux d'emploi les plus élevés sont observables pour les fonctions rattachées au domaine de la production, la situation d'emploi étant nettement moins favorable pour les fonctions administratives (p.12) :

- > 35% pour les ouvriers et compagnons & 33% des stagiaires positionnés sur des fonctions de management intermédiaire (chef de chantier, chef d'atelier, chef d'équipe) sont actuellement sans emploi ;
- > en revanche plus de la moitié des stagiaires positionnés sur des fonctions de bureaux (bureaux d'études et employés administratifs) sont actuellement sans emploi.

Troisième constat, le dispositif est plus favorable aux bénéficiaires de niveau IV et sur des contrats plutôt courts. Les stagiaires visant un niveau IV sont les plus avantagés avec près de 70% de stagiaires actuellement en emploi contre 62% pour le niveau V et seulement 55% pour les niveaux III et plus (p.10).

Quatrième constat, le dispositif favorise plus nettement l'emploi dans certains métiers. Des écarts très significatifs sont observables en considérant le métier de formation (p.11 pour plus de précisions) :

- > les métiers pour lesquels le taux d'emploi est relativement faible sont les suivants : électricité bâtiment, menuiserie bois plastique et agencement, électricité travaux publics réseau, installation sanitaire gaz ;
- > les métiers pour lesquels le taux d'emploi est relativement moyen sont les suivants : maçonnerie gros œuvre taille de pierre, travaux publics génie civil, installation thermique et génie climatique ;
- > les métiers pour lesquels le taux d'emploi est relativement élevé sont les suivants : VRD canalisation AEP dragage minage, revêtement murs et sols, charpente bois, couverture étanchéité.

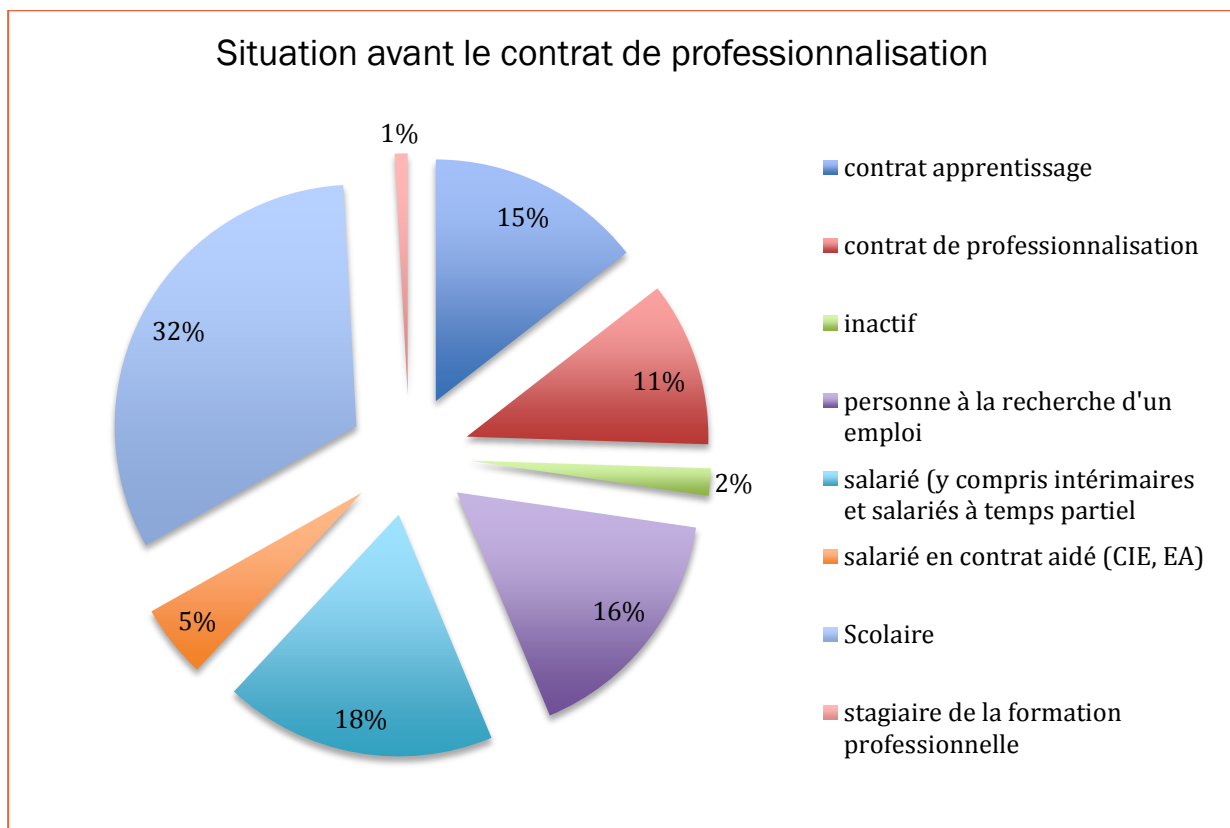
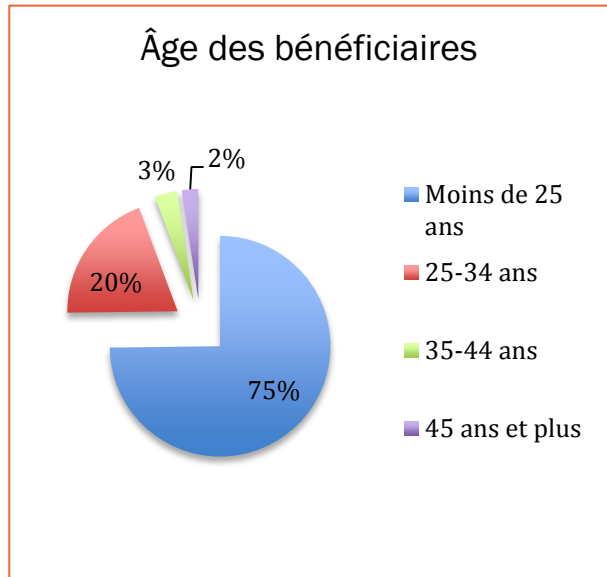
Cinquième constat, le dispositif est moins favorable dans les entreprises de plus de 300 salariés. Le taux d'emploi dans ces entreprises est de seulement 55,5% (p.10 pour plus de précisions).

1. Qui sont les bénéficiaires de Contrat de professionnalisation ?

1 052 stagiaires en contrat de professionnalisation ont été interrogés dans le cadre de cette étude.

Sans surprise, les moins de 25 ans sont les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation. À eux seuls ils représentent les $\frac{3}{4}$ des stagiaires ; les moins de 35 ans 95% (graphique ci-contre).

32% d'entre eux étaient scolarisés avant la période de professionnalisation ; 15% étaient apprentis ; 11% renouvellent un contrat de professionnalisation ; 16% étaient en recherche d'emploi (graphique ci-dessous).



L'examen du niveau de formation (visé) fait apparaître une répartition équilibrée entre niveau V, niveau IV et niveau III et plus (graphique ci-dessous).

La moitié des bénéficiaires sont en contrat de professionnalisation dans des entreprises de plus de 10 salariés du bâtiment, contre un quart dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans les entreprises de travaux publics de plus de 10 salariés (graphique ci-dessous).

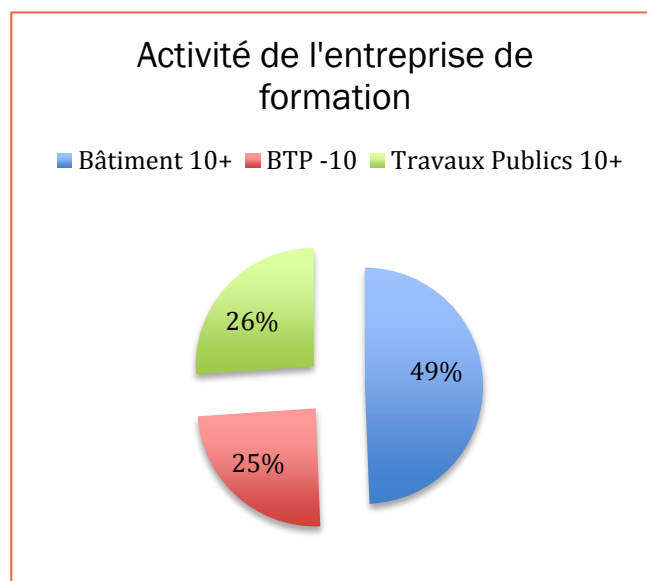
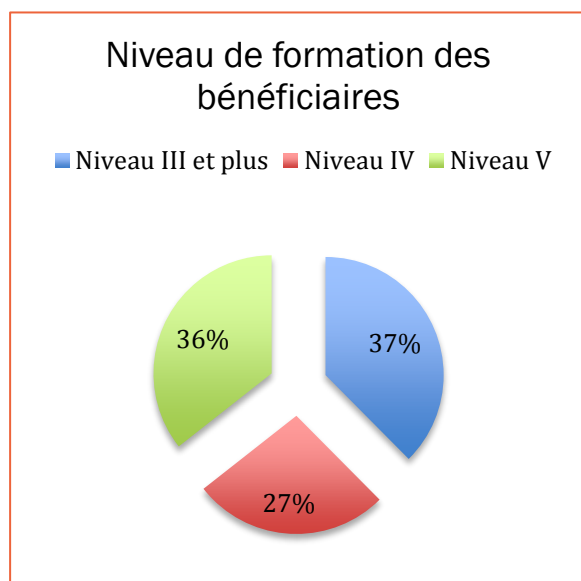
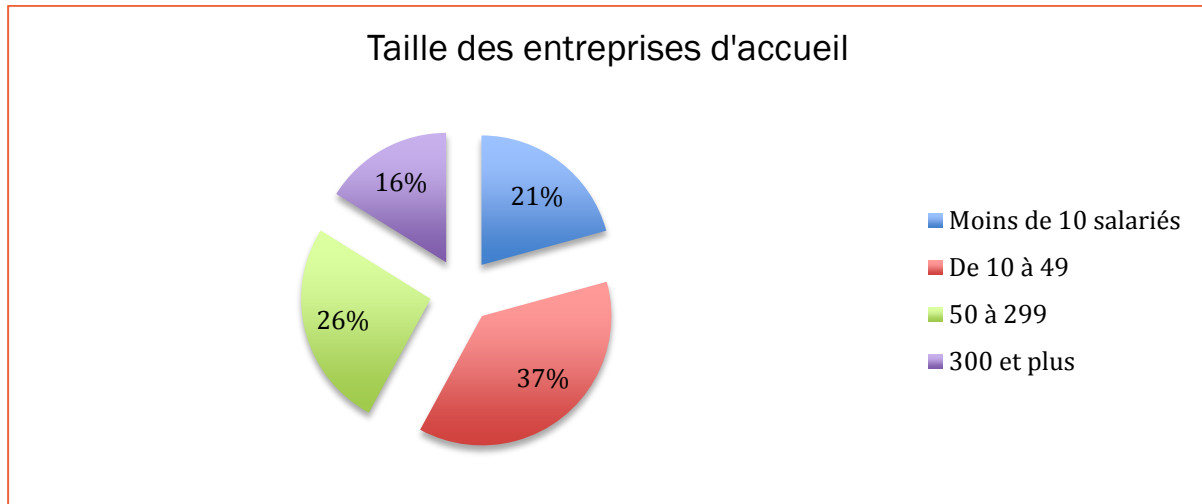
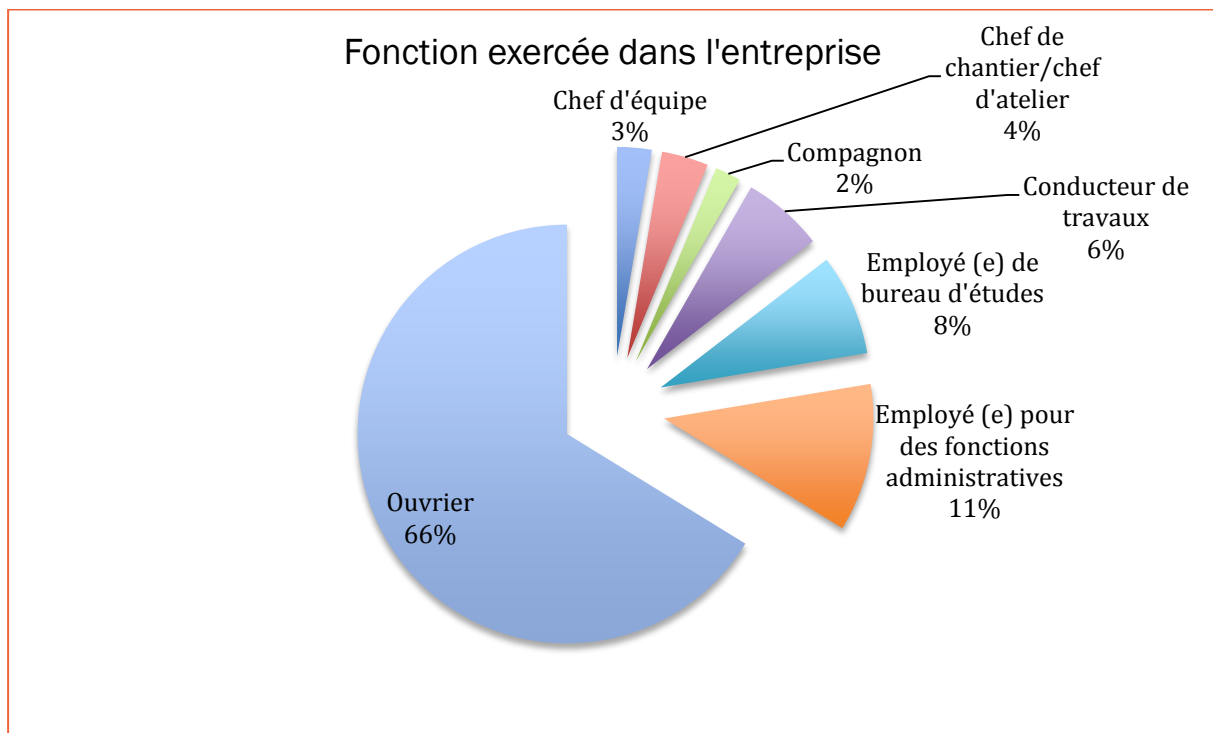


Tableau 1. Activité des entreprises d'accueil

Activité de l'entreprise	Part des bénéficiaires
Carrelage- Faïence	0,7%
Charpente bois	8%
Couverture-Etanchéité	6%
Electricité Bâtiment	11%
Electricité Travaux Publics –réseaux	6%
Finitions	2%
Installation sanitaire – Gaz	5%
Installation thermique et génie climatique	7%
Maçonnerie - Gros œuvre, Taille de pierre	15%
Menuiserie bois, plastique et agencement	7%
Métallerie - Construction métallique	4%
Plâtre Staff	1%
Revêtement murs et sols	4%
Routes Enrobés Terrassement	2%
Travaux Publics Génie civil	19%



Les bénéficiaires sont principalement des ouvriers (66%). Les chefs d'équipe, chef d'atelier et chef de chantier compte pour seulement 7% des contrats de professionnalisation, les conducteurs de travaux 6%, les employés de bureau d'études 8%, les employés pour les fonctions administratives 11% (graphique ci-dessous).

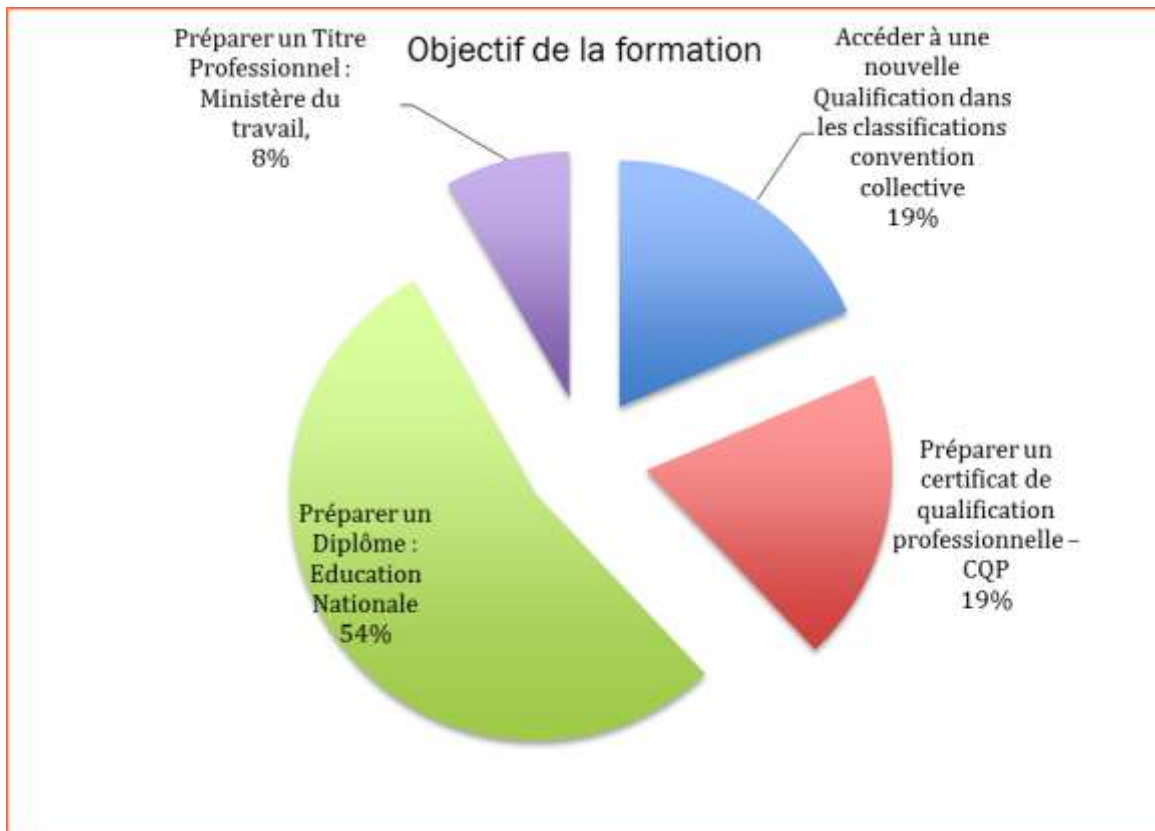
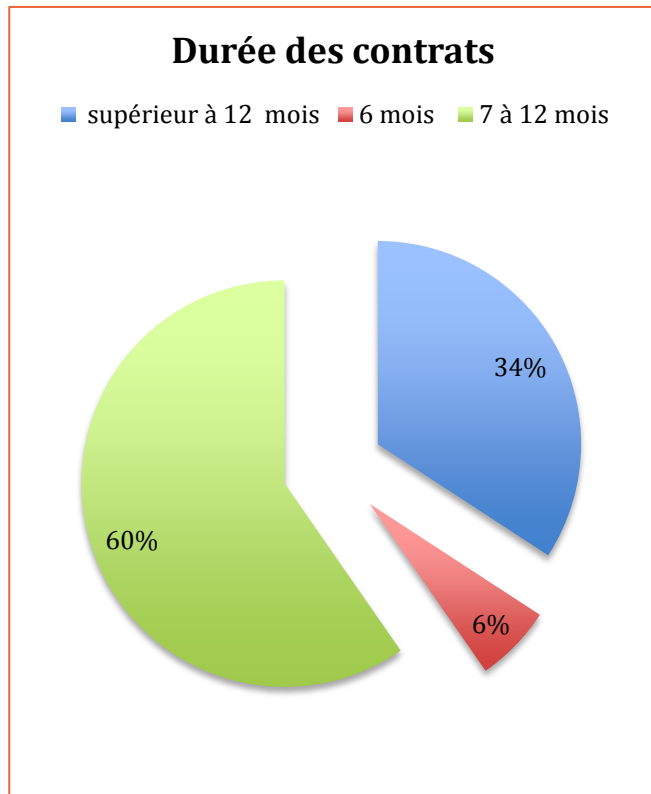


Constat autour des profils des bénéficiaires :

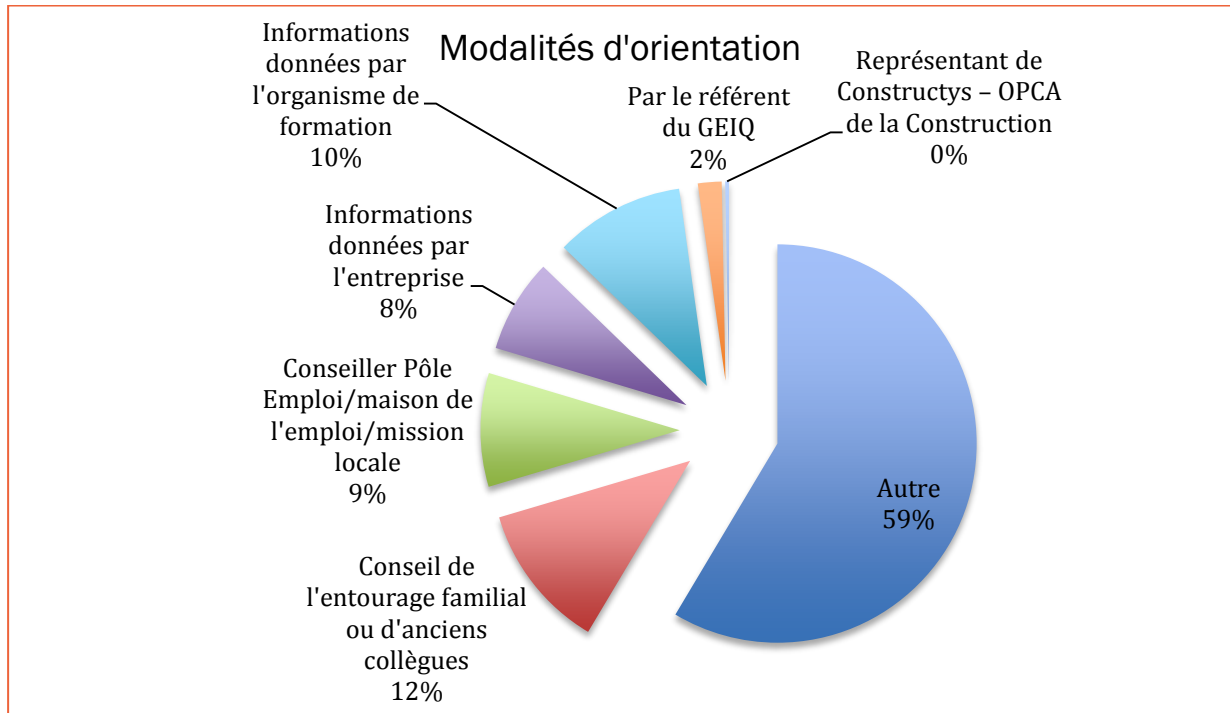
Les bénéficiaires de Contrat de Professionnalisation sont jeunes. Ils sont majoritairement des « sortants » de l'alternance et/ou du système scolaire. Le Contrat de Professionnalisation représente un moyen de compléter la formation initiale pour un public principalement ouvrier même si les fonctions de bureau représentent environ 20% de l'échantillon et les fonctions de management intermédiaire 13% des bénéficiaires.

2. Les caractéristiques des formations dispensées dans le cadre du Contrat de professionnalisation

60% des contrats sont d'une durée de 7 à 12 mois, 6% d'une durée de 6 mois et 34% d'une durée supérieure à 12 mois (graphique ci-contre). Les contrats de professionnalisation sont principalement mobilisés dans le domaine de la production avec 76% de formations BTP contre 15% de formations tertiaires. L'objectif associé au Contrat de Professionnalisation est principalement la préparation d'un diplôme de l'Éducation Nationale (54% des bénéficiaires). Environ 20% des bénéficiaires préparent un CQP, 20% une qualification reconnue par la Convention Collective et 8% un Titre Professionnel (graphique ci-dessous). 77% ont obtenu la qualification visée. 91% des bénéficiaires ont suivi la formation jusqu'à son terme.



L'examen des modalités d'orientation vers le Contrat de Professionnalisation témoigne de la diversité des voies empruntées par les bénéficiaires (graphique ci-dessous). Notons que la catégorie « autres » recouvre principalement l'orientation par des organismes de formation (dont les Compagnons du Devoir du Tour de France et l'AFPA) ainsi que les modalités d'auto-orientation.



3. Le taux d'emploi : éléments généraux

Parmi les bénéficiaires des CP, 62% sont actuellement en emploi (649 bénéficiaires) et 38% sans emploi (394 bénéficiaires). Ce taux global recouvre des situations diverses : 25% des bénéficiaires actuellement en emploi le sont en CDD, 40% en CDI, 14% en intérim, 12% en contrat de professionnalisation, 9% en contrat d'apprentissage (soit un total en alternance de 21%) (graphique ci-dessous).

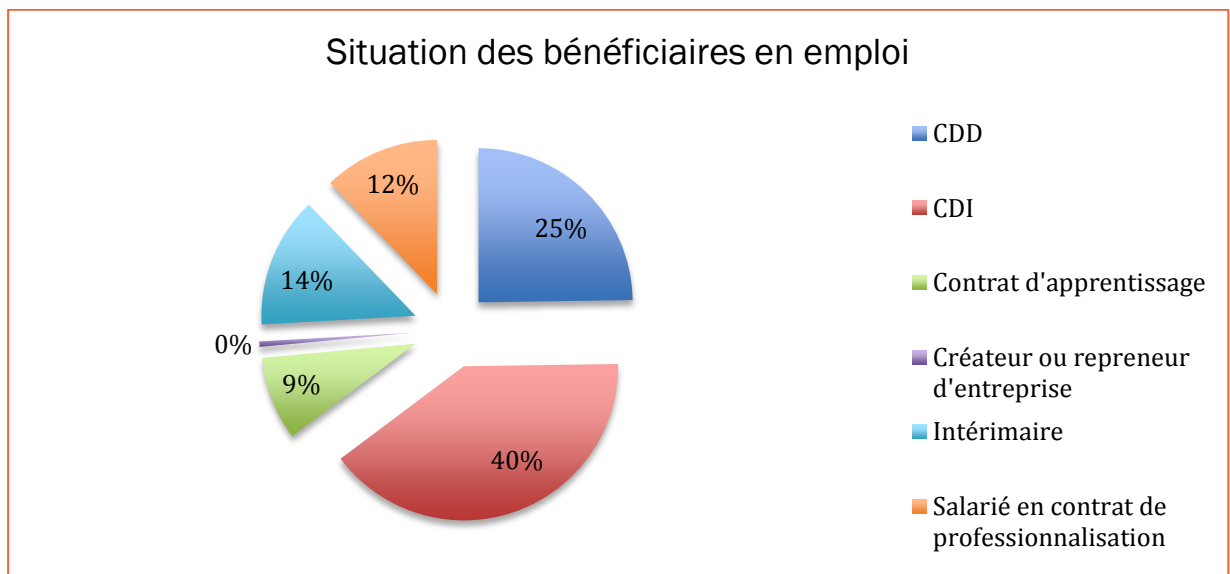


Tableau : Situation des bénéficiaires selon la région

Régions	Part des bénéficiaires actuellement sans emploi	Part des bénéficiaires actuellement en emploi
ALSACE	27%	73%
ANTILLES GUYANE	67%	33%
AQUITAINE	40%	60%
AUVERGNE	18%	82%
BASSE NORMANDIE	39%	61%
BOURGOGNE	20%	80%
BRETAGNE	22%	78%
CENTRE	42%	58%
CHAMPAGNE ARDENNE	14%	86%
FRANCHE COMTE	25%	75%
HAUTE NORMANDIE	44%	56%
ILE DE FRANCE GC	39%	61%
ILE DE LA REUNION	67%	33%
LANGUEDOC ROUSSILLON	33%	67%
LIMOUSIN	40%	60%
LORRAINE	0%	100%
MIDI PYRENEES	34%	66%
NORD PAS DE CALAIS	39%	61%
PACA	38%	62%
PAYS DE LA LOIRE	35%	65%
PICARDIE	43%	57%
POITOU CHARENTES	42%	58%
REGION PARISIENNE	59%	41%
RHONE ALPES	33%	67%
TOTAL	38%	62%

4. Facteurs explicatifs du retour à l'emploi

Le taux d'emploi est assez sensible au niveau de formation (tableau 2) et à la branche professionnelle. Le dispositif semble nettement plus favorable aux bénéficiaires de niveau IV (70% en emploi), moins pour les bénéficiaires de niveau III et plus (seulement 55% en emploi soit 7 points d'écart à la moyenne).

Tableau 2. Niveau de formation et taux d'emploi

	Niveau V et moins	Niveau IV	Niveau III et plus	Total
Sans emploi	37%	30%	45%	38%
En emploi	63%	70%	55%	62%

En revanche le taux d'emploi varie très peu en fonction de l'activité de l'entreprise (tableau 3).

Tableau 3. Activité de l'entreprise et taux d'emploi

	BTP -10	Bâtiment 10 et +	TP 10 et +
Sans emploi	39%	38%	37%
En emploi	61%	62%	63%

En considérant la durée du contrat, les contrats courts semblent les plus avantageux avec 72% des bénéficiaires en emploi contre 63% pour les contrats de 7 à 12 mois et 60% pour les contrats d'une durée supérieure à 12 mois (tableau 4).

Tableau 4. Durée des contrats et taux d'emploi

	6 mois	7 à 12 mois	Supérieur à 12 mois
Actuellement sans emploi	27%	37%	40%
Actuellement en emploi	73%	63%	60%

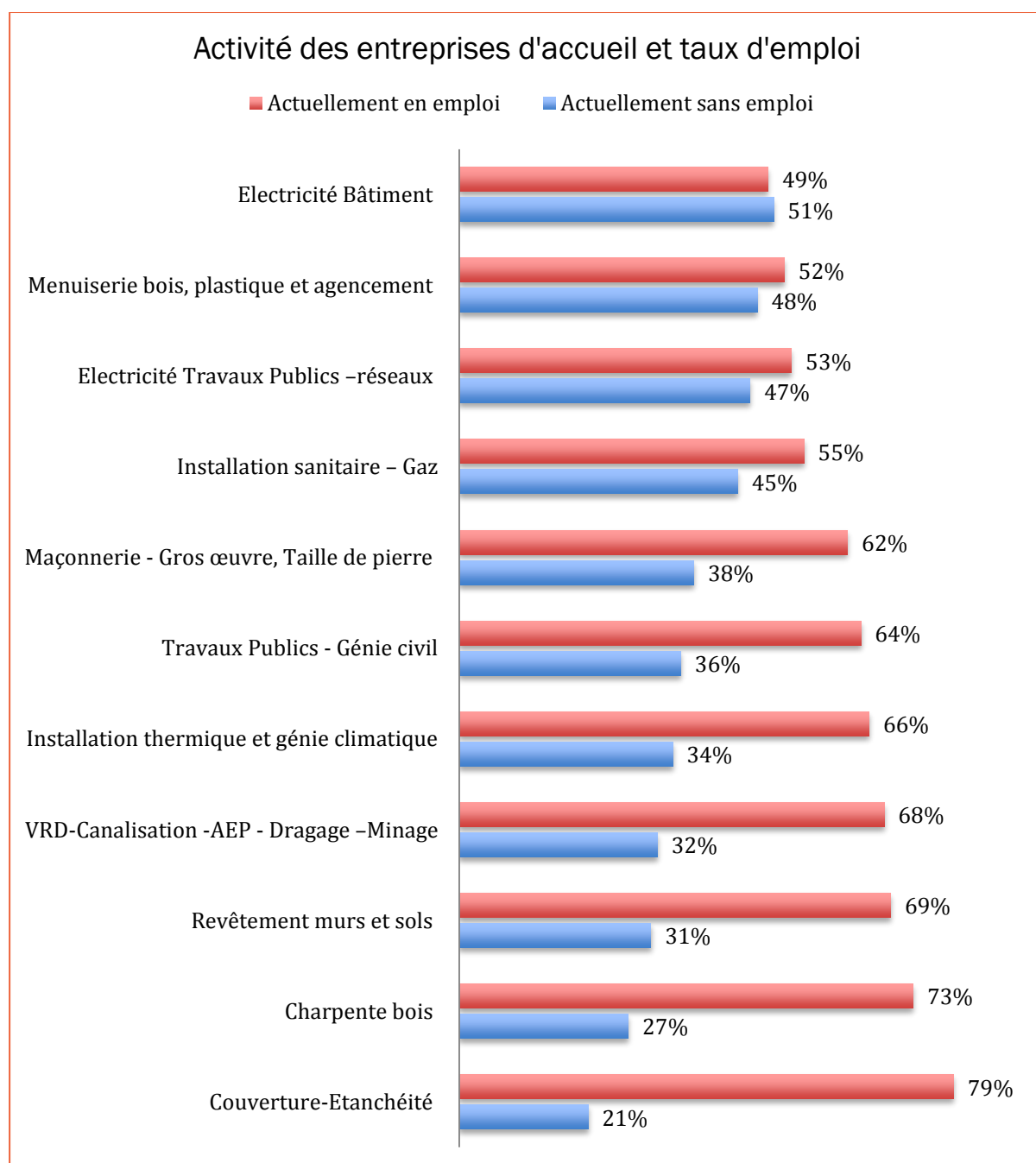
En considérant la taille de l'entreprise, on constate que si les taux d'emploi varient peu jusqu'à 299 salariés, en revanche pour les entreprises de plus de 300 salariés le taux d'emploi est sensiblement plus faible avec 55% de bénéficiaires en emploi (tableau 5).

Tableau 5. Taille des entreprises d'accueil et taux d'emploi

	Mois de 10	De 10 à 49	50 à 299	300 et +
Actuellement sans emploi	36%	37%	34%	45%
Actuellement en emploi	64%	63%	66%	55%

L'examen des taux d'emploi en considérant l'activité de l'entreprise d'accueil apporte un éclairage sur les déterminants de la situation d'emploi des bénéficiaires. Trois groupes peuvent être distingués :

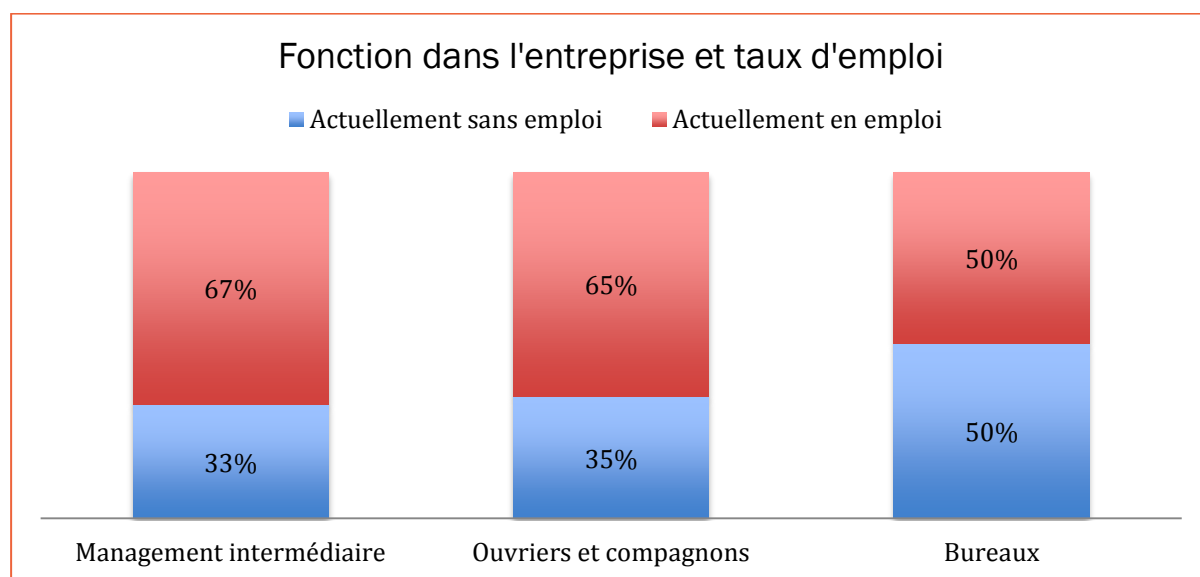
- > un groupe pour lequel le taux d'emploi est faible (moins de 56% de bénéficiaires actuellement en emploi) : électricité bâtiment, menuiserie bois plastique et agencement, électricité travaux publics réseau, installation sanitaire gaz ;
- > un groupe dans la moyenne (entre 62% et 66%) : maçonnerie gros œuvre taille de pierre, travaux publics génie civil, installation thermique et génie climatique ;
- > un groupe à taux élevé (plus de 68%) : VRD canalisation AEP dragage minage, revêtement murs et sols, charpente bois, couverture étanchéité.



En considérant la fonction exercée dans l'entreprise (tableau 6), des différences significatives méritent d'être soulignées : les fonctions de production (ouvriers et compagnons) sont associées à un plus fort taux d'emploi que les fonctions de management intermédiaire (chef d'équipe, chef de chantier, chef d'atelier et conducteur de travaux) et surtout les fonctions dites de bureau (employés pour les fonctions administratives et employés de bureaux d'études) (graphique ci-dessous).

Tableau 6. Fonction dans l'entreprise et situation d'emploi actuelle

	Actuellement sans emploi	Actuellement en emploi
Chef d'équipe	39%	61%
Chef de chantier/chef d'atelier	27%	73%
Conducteur de travaux	33%	67%
Compagnon	29%	71%
Ouvrier	35%	65%
Employé (e) de bureau d'études	44%	56%
Employé (e) pour des fonctions administratives	55%	45%



Constat autour des facteurs explicatifs de la situation d'emploi des bénéficiaires de Contrat de Professionnalisation :

Le dispositif semble plus favorable pour les bénéficiaires de niveau IV, sur des contrats plutôt courts, s'orientant vers les fonctions liées à la production (en particulier les ouvriers). On notera également que certains métiers tendent à mobiliser le Contrat de Professionnalisation comme une véritable modalité de pré-recrutement (couverture et charpente notamment).