
Évaluation des contrats de Sécurisation Professionnelle

Université de Paris
Dauphine &
Constructys OPCA de la
Construction

David Abonneau &
Catherine Garraud-Dugachard



Aperçu général des résultats :

1 050 bénéficiaires ont été interrogés dans le cadre de ce travail d'évaluation du dispositif CSP. 2 315 bénéficiaires sortis de formation en mars 2015 sont répertoriés dans la base Constructys. L'échantillon observé représente donc 45% du total des bénéficiaires. En termes de répartition géographique des bénéficiaires, l'échantillon est très représentatif (tableau Représentation régionale de l'étude page suivante).

Les formations métiers représentent 15% des CSP, les formations obligatoires et règlementaires 39%, les formations tertiaires 27%, les autres formations 19% (tableau 4).

En considérant la catégorie socio-professionnelle des bénéficiaires, on compte 62% d'ouvriers (dont 46,5% pour les ouvriers professionnels, 4% pour les maîtres ouvriers – chef d'équipe, 0,8% pour les compagnons professionnels et 11% pour les ouvriers d'exécution), 25% d'employés, 4% IAC, 7% d'agents de maîtrise-techniciens. Les autres bénéficiaires comptent pour 2,67% de l'échantillon (dont les agriculteurs pour 2%).

19% ne sont titulaires d'aucun diplôme (niveau VI), 59% ont un diplôme de niveau V, 15% sont titulaires d'un diplôme de niveau IV et 7% d'un diplôme de niveau III ou plus.

86% des bénéficiaires sont des hommes contre 14% pour les femmes.

68% des bénéficiaires souhaitent élargir leurs compétences dans le domaine du BTP, 11% créer une entreprise, 18% amorcer une démarche de reconversion vers un autre métier, 3% acquérir des savoirs de base (tableau 5).

Parmi les métiers les plus représentés dans l'échantillon (tableau 2) : la maçonnerie/gros œuvre/taille de pierre représente 23% des bénéficiaires, la menuiserie bois, plastique et l'agencement 12%, les travaux publics génie civil 12 %, l'électricité bâtiment 11%.

Environ 40% des bénéficiaires ont été orientés par Pôle Emploi, pour 40% d'entre eux, la formation est le résultat d'un choix personnel. Les 20% restants ont été orientés par une maison de l'emploi, un organisme de formation ou une organisation professionnelle...

86% des formations dispensées dans le cadre du CSP sont sanctionnées par une attestation de présence, 11% par un titre professionnel et seulement 1% par un CQP. 96% des bénéficiaires ont suivi la formation jusqu'à son terme.

54% des bénéficiaires ont aujourd'hui un emploi, contre 46% sans emploi. Parmi les bénéficiaires en emploi : 29% sont en CDD, 30% en CDI, 21% ont créé leur entreprise, 18% sont intérimaires.

L'étude « devenir des Contrats de Sécurisation Professionnelle » en 2014 : 62% des bénéficiaires en emploi.

Représentation régionale de l'étude

Régions	Actions 2014	%	Répondants 2015	%
ALSACE	55	2%	27	3%
AQUITAINE	95	4%	37	4%
AUVERGNE	57	2%	27	3%
BASSE NORMANDIE	56	2%	25	2%
BOURGOGNE	44	2%	23	2%
BRETAGNE	215	9%	88	8%
CENTRE	116	5%	62	6%
CHAMPAGNE-ARDENNE	86	4%	40	4%
FRANCHE COMTE	27	1%	12	1%
HAUTE NORMANDIE	76	3%	34	3%
IDF GRANDE COURONNE	107	5%	56	5%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	95	4%	37	4%
LIMOUSIN	24	1%	8	1%
LORRAINE	146	6%	64	6%
MIDI-PYRENEES	108	5%	48	5%
NORD PAS DE CALAIS	182	8%	79	8%
PACA ET CORSE	172	7%	75	7%
PAYS DE LA LOIRE	271	12%	122	12%
PICARDIE	80	3%	41	4%
POITOU-CHARENTES	73	3%	36	3%
REGION PARISIENNE	76	3%	39	4%
RHONE-ALPES	154	7%	70	7%
TOTAL	2 315	100%	1 050	100%

Propos liminaires concernant la méthode :

Au-delà de l'examen des indicateurs de base, nous avons souhaité, au moyen de cette étude, répondre à la question suivante : quels sont les déterminants de la situation d'emploi des bénéficiaires des CSP ?

La réponse à cette question implique d'identifier les facteurs qui exercent une influence sur la situation d'emploi en considérant les effets croisés de deux séries de facteurs :

- > les facteurs liés à la formation associée au CSP : contenu de la formation et durée (ce qui nous a amené à examiner les montants engagés, le nombre d'heures engagées, les domaines de formation...). Cette première série de facteurs renvoie à l'orientation des bénéficiaires (auto-orientation ou orientation par des acteurs institutionnels dont Pôle Emploi) ;
- > les facteurs liés au profil du bénéficiaire : âge, niveau de formation, fonction exercée dans la précédente entreprise, secteur d'activité ou métier... Cette seconde série de facteurs correspond aux profils (sociodémographiques) des bénéficiaires.

L'analyse des effets croisés de ces deux séries de facteurs est délicate dans la mesure où ces deux types de facteurs ne sont pas indépendants, le profil du bénéficiaire ayant un impact sur l'orientation vers les formations (par exemple les seniors s'orientent plus sensiblement vers les formations tertiaires que les autres publics).

Principales conclusions à l'issue de l'étude

Premier constat, l'efficacité des CSP est conditionnelle : elle est fortement dépendante de variables individuelles (principalement l'âge du bénéficiaire, sa fonction et son niveau d'instruction) et de variables liées à la nature de la formation (le contenu, le nombre d'heures, les montants engagés et le nombre de modules). Notons que ces deux facteurs sont eux-mêmes corrélés (le profil exerce une influence sur la nature de la formation via les choix d'orientation), ce qui rend l'analyse des résultats délicate :

- > L'âge conditionne très fortement le retour à l'emploi des bénéficiaires : plus les bénéficiaires sont âgés plus le retour à l'emploi est faible (pour les plus de 45 ans, le taux d'emploi est de seulement 42% contre 70% pour les moins de 25 ans).
- > Le niveau de formation est également un élément décisif : les niveaux IV sont les plus avantagés avec 63% de taux d'emploi contre 40% seulement pour les niveaux VI et 54% pour les niveaux V.

Deuxième constat : les stratégies associées au CSP varient en fonction de l'âge des bénéficiaires :

- > Alors que les plus jeunes s'engagent dans des démarches orientées vers l'acquisition et le renforcement des compétences dans le domaine de la production (FOR et techniques métier), les plus âgés optent plus volontiers pour des formations dans le domaine tertiaire.
- > Les salariés les plus âgés font le choix de formations courtes.

Troisième constat : le dispositif est plus favorable aux populations jeunes disposant d'un niveau d'instruction intermédiaires (niveau IV) et s'engageant dans des formations à dominante technique-métier. Les bénéfices pour les collaborateurs seniors sont plus discutables. Premiers bénéficiaires du dispositif, leur stratégie (formations plutôt courtes dans le domaine tertiaire) semble redoubler leurs difficultés d'insertion.

Quatrième constat : l'efficacité des formations, en considérant leur contenu dépend fortement de l'âge des bénéficiaires :

- > Les formations dans le domaine du tertiaire sont très efficaces pour les publics les plus jeunes (77% des bénéficiaires de moins de 35 ans en emploi après avoir suivi une formation tertiaire) et, dans le même temps, très inefficace pour les publics les plus âgés (37% des bénéficiaires de plus de 45 ans en emploi après avoir suivi une formation tertiaire).
- > A contrario les formations à dominante technique-métier semblent favoriser le retour à l'emploi quelque soit l'âge des bénéficiaires même si des variations importantes sont observables.

Cinquième constat : les résultats de cette étude tendent également à mettre en lumière deux stratégies gagnantes en termes de retour à l'emploi : le choix de formations courtes destinées à accompagner un retour rapide dans l'emploi & le choix de formations longues :

- > Quelque soit l'âge du bénéficiaire, les formations courtes (moins de 2000 euros engagés, moins de 50 heures engagées) sont associées au retour à l'emploi (50% pour les plus de 45 ans, 66% pour les 35-44 ans, 74% pour les moins de 35 ans).
- > Quelque soit l'âge du bénéficiaire, les formations « intermédiaires » (entre 50 et 450 heures engagées) sont associées aux taux d'emploi les plus bas (37% pour les plus de 45 ans, 53% pour les 35-44 ans et 64% pour les moins de 35 ans).