

études

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

novembre 2006

Introduction

Tous les deux ans, le FAF.TT mesure l'impact des dispositifs de formation du travail temporaire sur l'insertion professionnelle des intérimaires.

Le contrat de professionnalisation, le contrat de développement professionnel intérimaire - CDPI (dispositif d'alternance spécifique à la branche) - et le congé individuel de formation sont analysés, du point de vue des intérimaires.

Pour le contrat de professionnalisation et le CDPI, il s'agit de la première étude d'impact, puisqu'ils sont issus de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord de branche du 8 juillet 2004.

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires et débouche sur une qualification professionnelle reconnue. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi. Des dispositions particulières sont prévues pour certains publics spécifiques.

Conclu pour une durée comprise entre 6 et 24 mois, il comporte des actions de formation et des périodes d'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs missions en relation avec les qualifications recherchées.

Le Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires (CDPI) vise un double objectif : améliorer le niveau de qualification et accroître la capacité d'accès à des missions de travail temporaire d'intérimaires peu ou pas qualifiés ayant réalisé au minimum 450 heures de missions au cours des 12 mois précédant le contrat.

Le CDPI ne requiert aucun critère d'âge. Sont éligibles :

- Les candidats ayant au plus un diplôme ou titre professionnel de niveau V, à l'exception de ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport direct avec le métier préparé par le CDPI.
- Les candidats ayant un diplôme ou titre professionnel de niveau IV qui n'offre pas de débouchés sur leur bassin d'emploi.

Sa durée est comprise entre 175 heures et 450 heures.

L'ETT propose au bénéficiaire, dans les trois mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation.

Le congé individuel de formation permet de suivre, au cours de sa vie professionnelle et à titre individuel, la formation de son choix pour :

- Accéder à un niveau supérieur de qualification.
- Se perfectionner professionnellement.
- Changer d'activité ou de profession.
- S'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Afin d'effectuer un bilan des différentes formations, cette étude répond à trois objectifs :

- **Décrire les populations d'intérimaires** ayant bénéficié de ces dispositifs de formation : quels intérimaires - en fonction de leur âge, sexe, profession ou secteur d'activité, lieu de résidence, niveau de diplôme, niveau de revenus, expériences antérieures,... - ont suivi ces formations, dans quelle discipline, à quel niveau, etc. ?
- **Évaluer la qualité de ces formations** : qu'ont pensé les bénéficiaires du contenu de leur formation (intérêt, sérieux, complexité, pédagogie,...) et du contexte dans lequel elle s'est déroulée : accueil, accompagnement, relations avec les formateurs, l'entreprise de travail temporaire dont ils dépendaient, l'entreprise au sein de laquelle ils ont éventuellement pratiqué l'alternance,...
- **Analyser les retombées à moyen terme de la formation** : les bénéficiaires ont-ils le sentiment que cette formation les a aidés à "progresser" ? Quelle est leur situation actuelle et quelle était leur situation dominante dans les six mois qui ont suivi la formation ?

Méthodologie

• Le contrat de professionnalisation

Sondage exclusif BVA/FAF.TT réalisé par envoi d'un questionnaire à 652 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, 6 mois après leur formation.

L'échantillon comprend 127 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation intérimaire. 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.

• Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)

Sondage exclusif BVA/FAF.TT réalisé par envoi d'un questionnaire à 3 043 bénéficiaires d'un contrat CDPI ayant débuté leur formation entre janvier et août 2005.

L'échantillon comprend 951 bénéficiaires d'un Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires. 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.

• Le congé individuel de formation

Sondage exclusif BVA/FAF.TT réalisé par envoi d'un questionnaire à 771 bénéficiaires d'un CIF ayant débuté entre janvier et août 2005.

L'échantillon comprend 365 bénéficiaires d'un congé individuel de formation intérimaire. 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.

Sommaire

Le contrat de professionnalisation

• Synthèse - Chiffres clés	7
1. Le profil des bénéficiaires	9
2. Le parcours professionnel	12
2.1 La motivation	
2.2 Les effets du contrat	
3. Le déroulement du contrat.....	18
4. Bilan et satisfaction.....	22

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire

• Synthèse - Chiffres clés	25
1. Les publics bénéficiaires	27
2. Le parcours professionnel	30
2.1 La motivation	
2.2 Les effets du contrat	
3. Le déroulement du CDPI	36
4. Bilan et satisfaction.....	38

Le congé individuel de formation

• Synthèse - Chiffres clés	43
1. Le profil des bénéficiaires	45
2. Les publics bénéficiaires	47
2.1 La motivation	
2.2 Les effets du CIF	
3. Le déroulement du CIF	59
4. Bilan et satisfaction.....	65



Le Contrat de Professionnalisation Intérimaire

- *Synthèse - chiffres clés*

- **Avant le contrat de professionnalisation**

85% des bénéficiaires disent avoir travaillé dans les 6 mois précédant le contrat.

64% déclarent avoir travaillé tout le temps.

- **Le parcours de l'intérimaire**

La motivation

85% ont suivi la formation pour renforcer leurs chances de trouver un CDI.

78% pensaient trouver plus facilement du travail.

Les effets

50% sont aujourd'hui en CDI (38%) ou CDD (12%).

27% sont en intérim.

23% sont à la recherche d'un emploi.

55% disent que leur niveau de qualification s'est amélioré.

L'utilité

77% disent que le contrat a été utile pour trouver leur emploi actuel.

82% estiment que leur métier actuel correspond à la qualification obtenue.

• Le déroulement du contrat

46% ont appris que leur ETT recrutait pour un contrat de pro par leur agence.

22% l'ont appris par le bouche à oreille.

87% déclarent avoir suivi leur formation jusqu'à la fin.

62% ont passé un examen de validation à la fin de leur formation et 94% l'ont réussi.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire

60% déclarent avoir eu un tuteur au sein de l'agence de travail temporaire.

81% ont eu des contacts réguliers avec lui (35% souvent et 46% de temps en temps).

81% précisent que ces rencontres ont permis de faire le point sur le déroulement de la formation.

50% sont satisfaits de leur tuteur.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice

57% ont eu un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice.

86% ont eu des contacts réguliers avec lui (58% souvent et 28% de temps en temps).

• Bilan et satisfaction

83% ont vu les niveaux de leur qualification et de leurs compétences professionnelles augmenter.

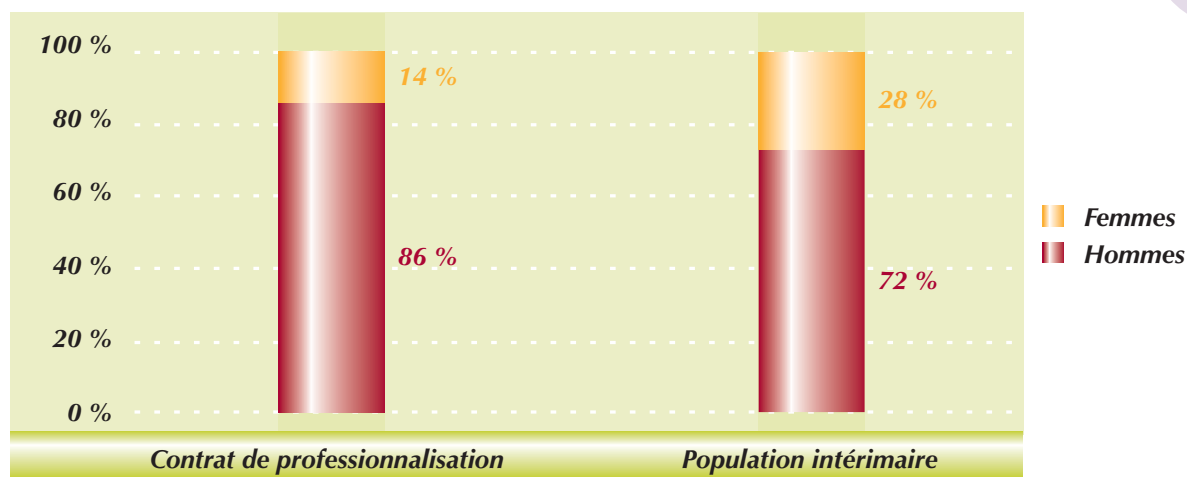
58% disent que la formation était indispensable pour effectuer des missions.

82% des bénéficiaires sont satisfaits de leur contrat de professionnalisation.
25% en sont très satisfaits

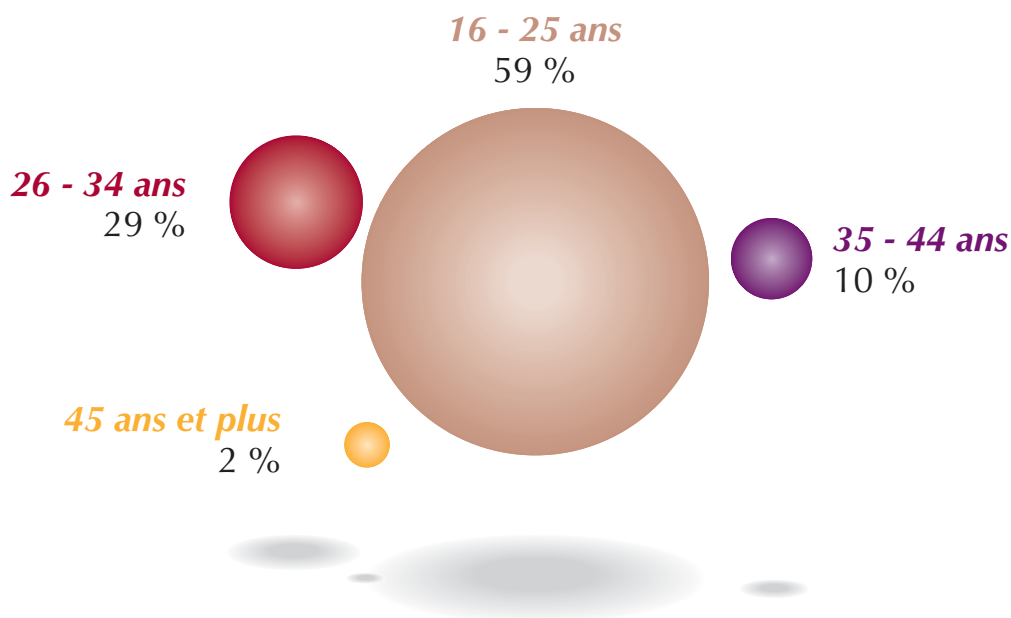
I. Le profil des bénéficiaires

(les chiffres de cette partie sont basés sur les 3572 contrats de professionnalisation intérimaires financés en 2005 par le FAF.TT)

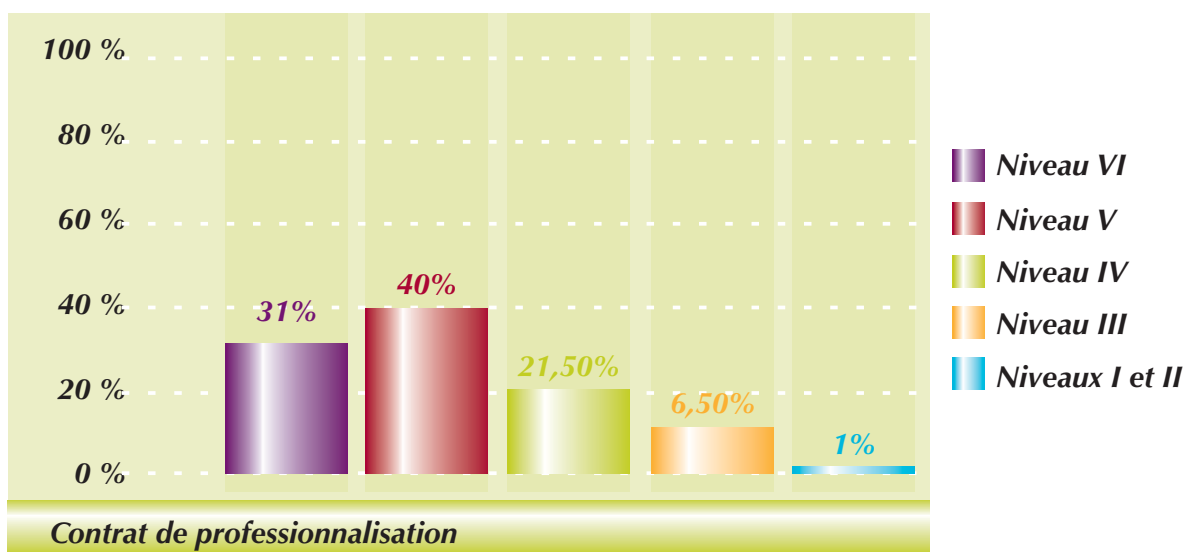
• Le sexe



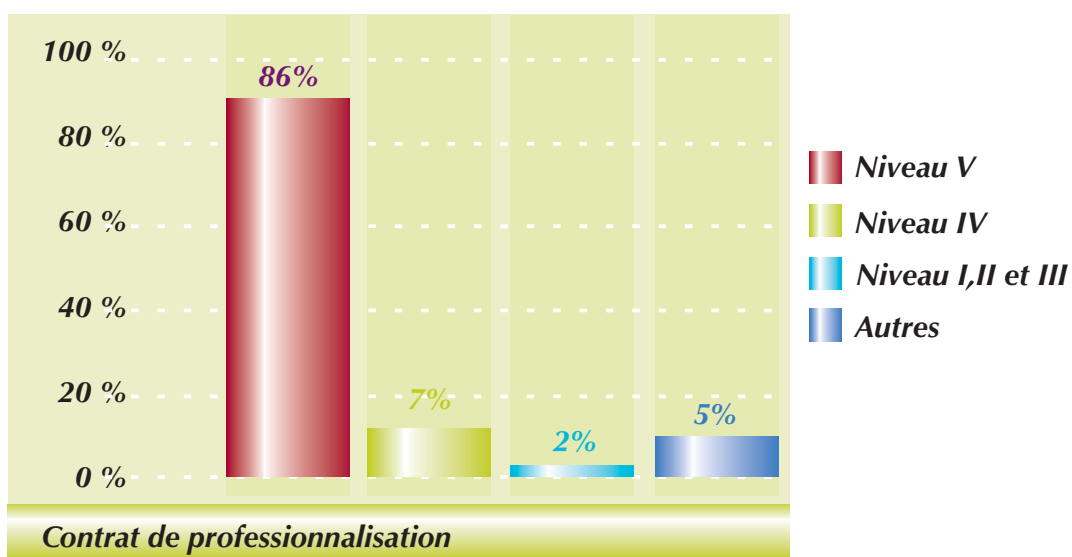
• L'âge



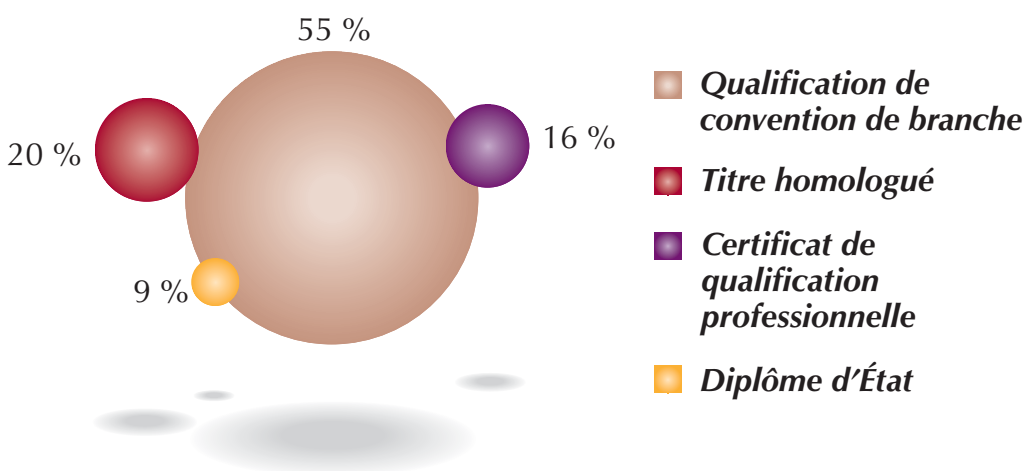
• Le niveau de formation initiale



• Le niveau de formation visé par le contrat



• Le type de validation

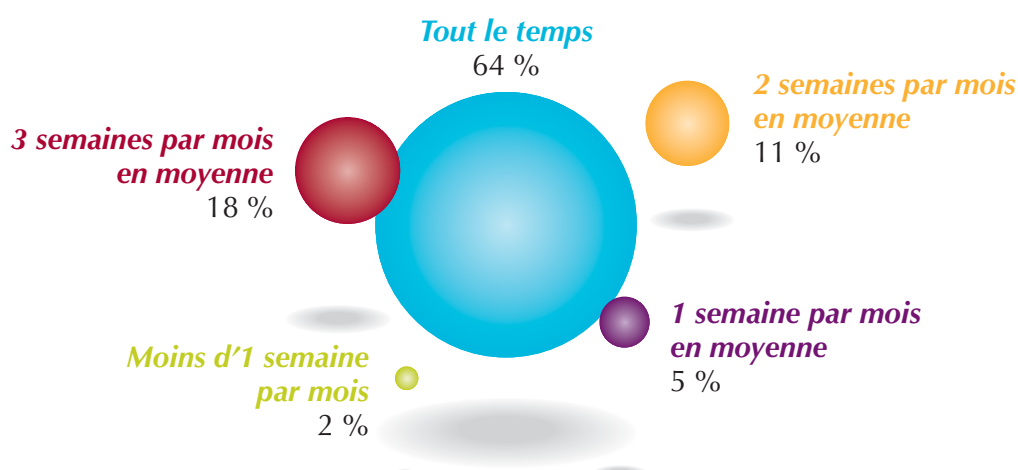


- **Des bénéficiaires en emploi avant le contrat de professionnalisation**

Les intérimaires recrutés pour un contrat de professionnalisation sont des personnes employables qui ont fait la preuve de leurs capacités à tenir un emploi. Le partenariat avec l'entreprise utilisatrice engage l'ETT sur le long terme, et cette dernière doit limiter les « risques ». 85% des bénéficiaires déclarent donc avoir travaillé dans les 6 mois précédant leur contrat de professionnalisation.

Plus de neuf bénéficiaires sur dix (93%) ont travaillé 2 semaines ou plus par mois au cours de cette période, près des deux tiers (64%) déclarant même avoir travaillé tout le temps.

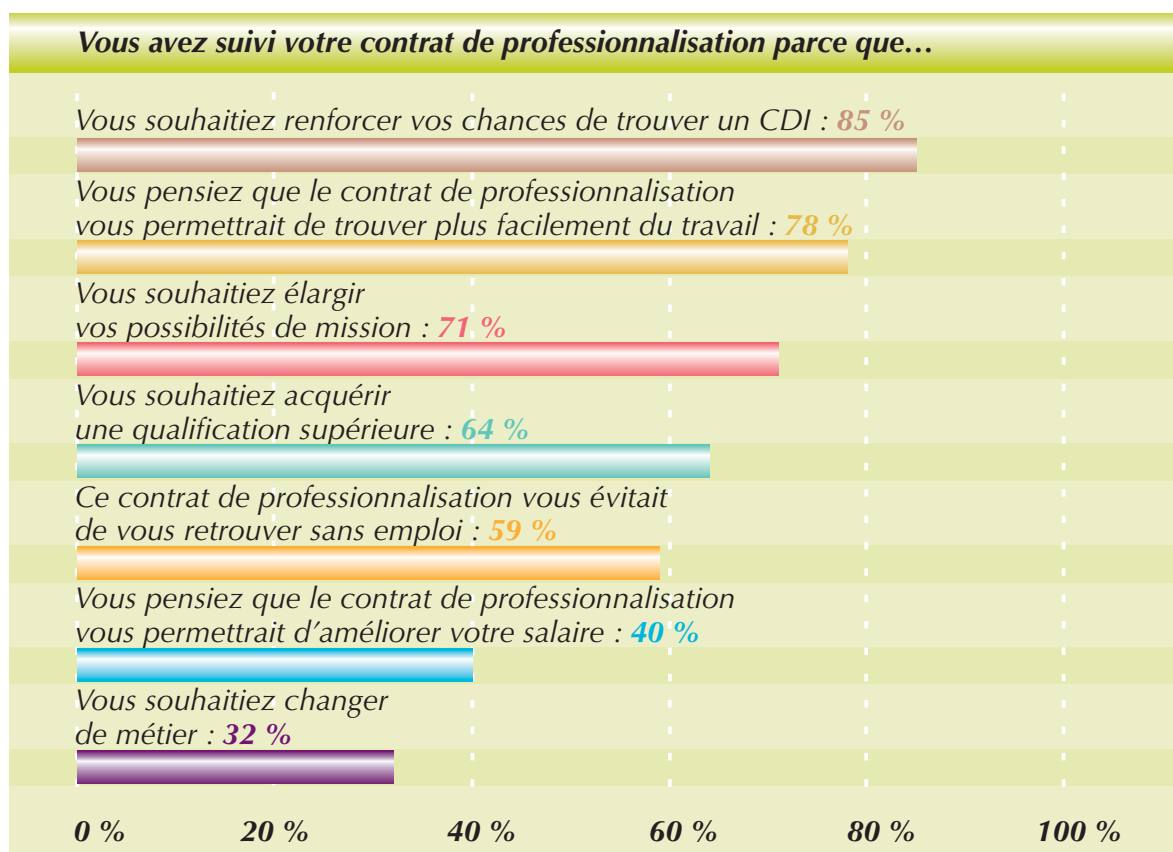
Combien de temps avez-vous travaillé dans les 6 mois précédant votre contrat de professionnalisation ?



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 : 85% déclarent avoir suivi cette formation pour renforcer leurs chances de trouver un CDI et 78% parce qu'ils pensaient que le contrat de professionnalisation leur permettrait de trouver plus facilement du travail.

La volonté d'élargir ses missions apparaît aussi très marquée, au même titre que l'amélioration de la qualification et le fait de ne pas se retrouver sans emploi. En revanche, la perspective de changer de métier après le contrat n'est pas une motivation principale.

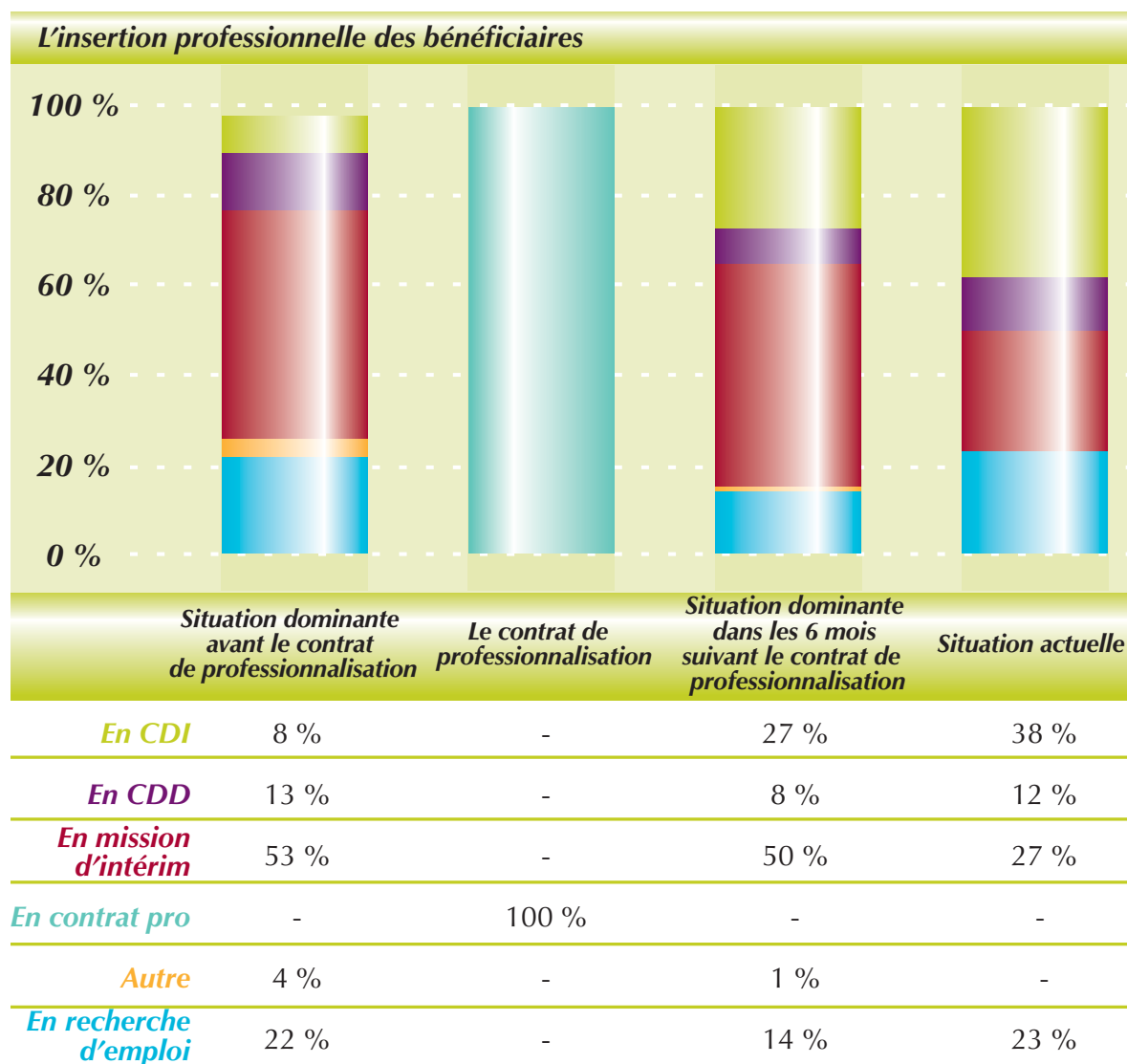
Les motivations varient sensiblement suivant le profil de l'intérimaire.

Elles sont fortement liées à **l'âge**. Alors que les jeunes ont une vision à plus long terme des bénéfices du contrat, les adultes en attendent des retombées immédiates en termes de salaire et d'accès immédiat à l'emploi.

De même, **le sexe** du bénéficiaire influe sur la motivation : les femmes se prononcent positivement sur tous les items, sauf sur la perspective d'améliorer son salaire.

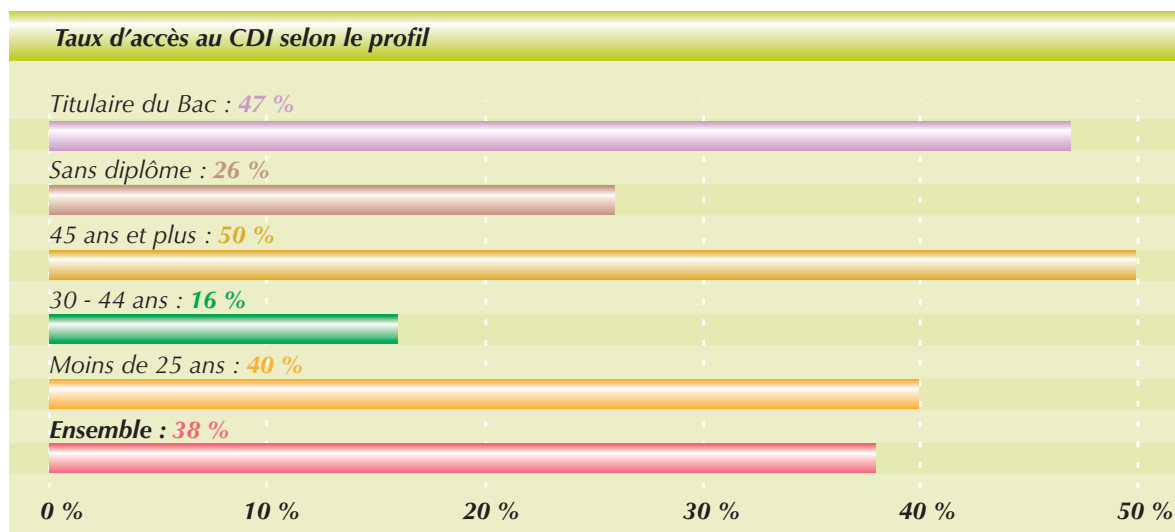
2.2 Les effets du contrat

- Un impact fort sur la stabilité de la situation professionnelle : deux salariés sur cinq en CDI après 6 mois

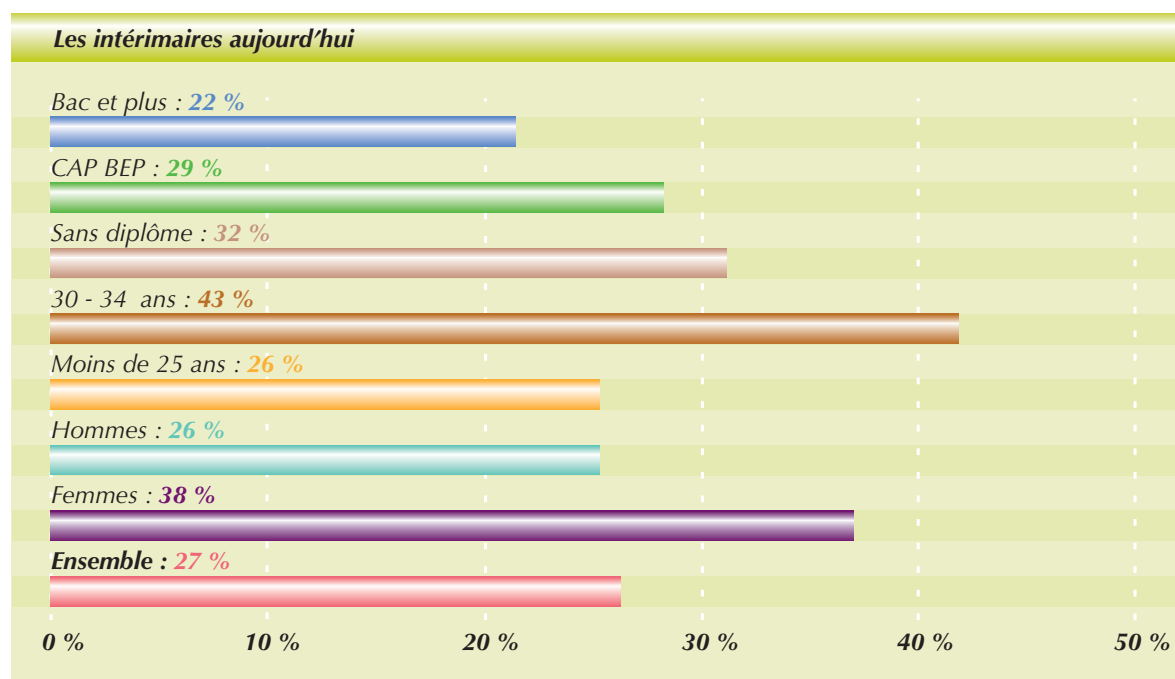


Si l'on analyse la situation en termes d'évolution, plus d'un bénéficiaire sur deux (53%) étaient en intérim avant le contrat de professionnalisation, ils ne sont plus aujourd'hui que 27% (- 26 points) dans cette situation.

La part des CDD restant stable sur la période (13% puis 12%), cette évolution s'est donc principalement faite **au profit des CDI** dont la proportion s'est accrue de 30 points sur la même période (de 8% à 38%).

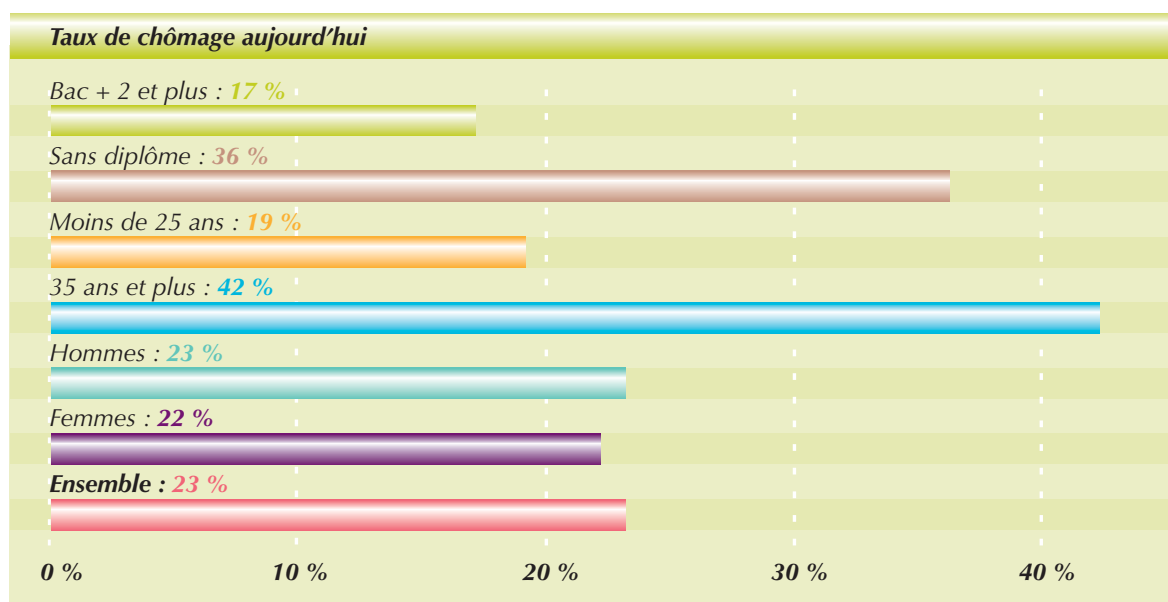
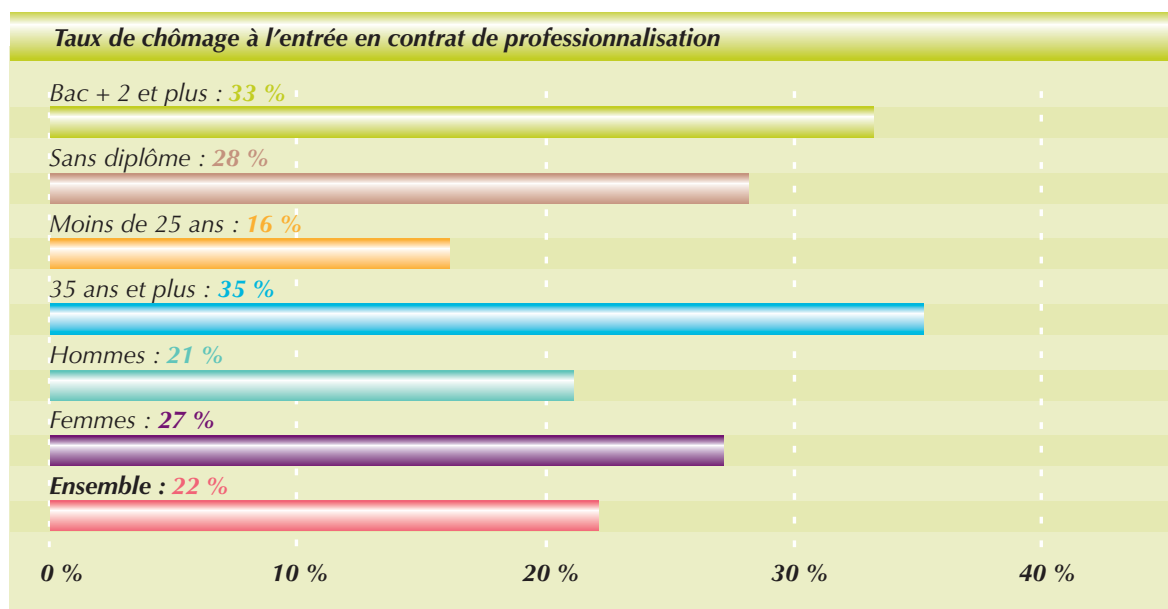


Le contrat de professionnalisation a donc un effet immédiat sur la stabilité de la situation professionnelle : un bénéficiaire sur deux est aujourd'hui en CDI ou CDD, 27% sont en intérim et 23% à la recherche d'un emploi.



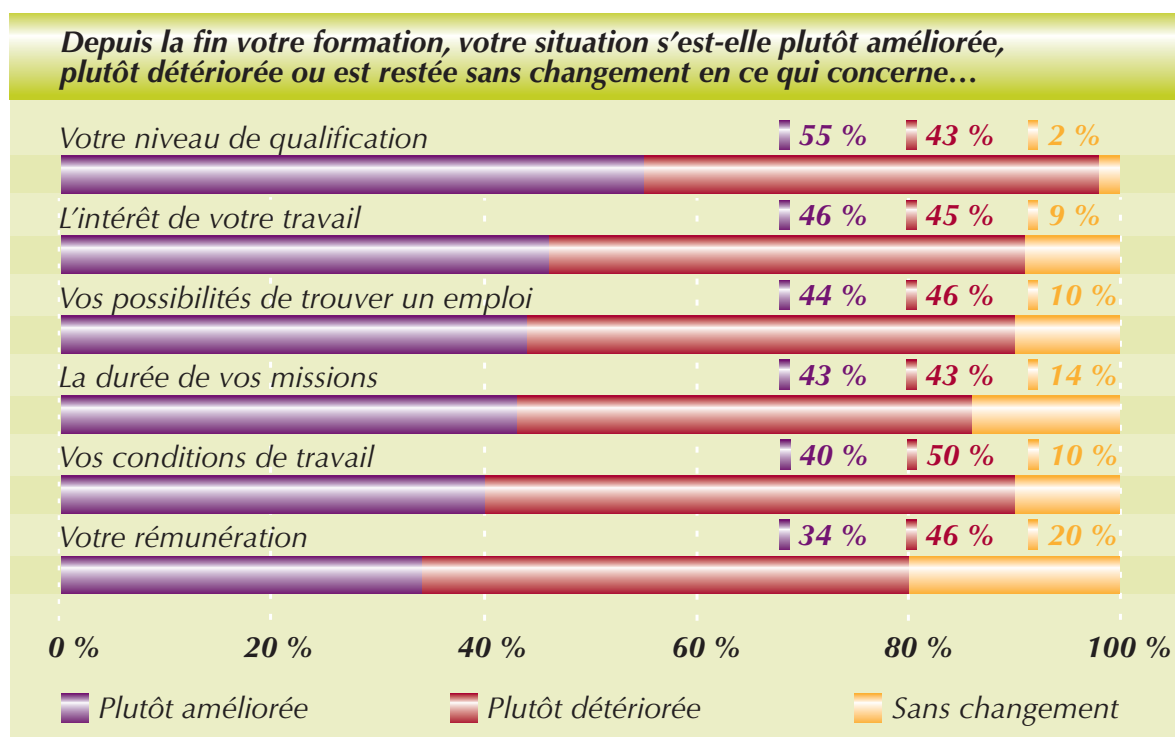
Ces résultats mettent au jour l'efficacité du contrat de professionnalisation en termes d'accès à un emploi de type CDI.

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 (61% des interviewés à la recherche d'un emploi 6 mois après leur formation l'étaient déjà auparavant).



• Une amélioration du 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 (55% d'opinions allant en ce sens).



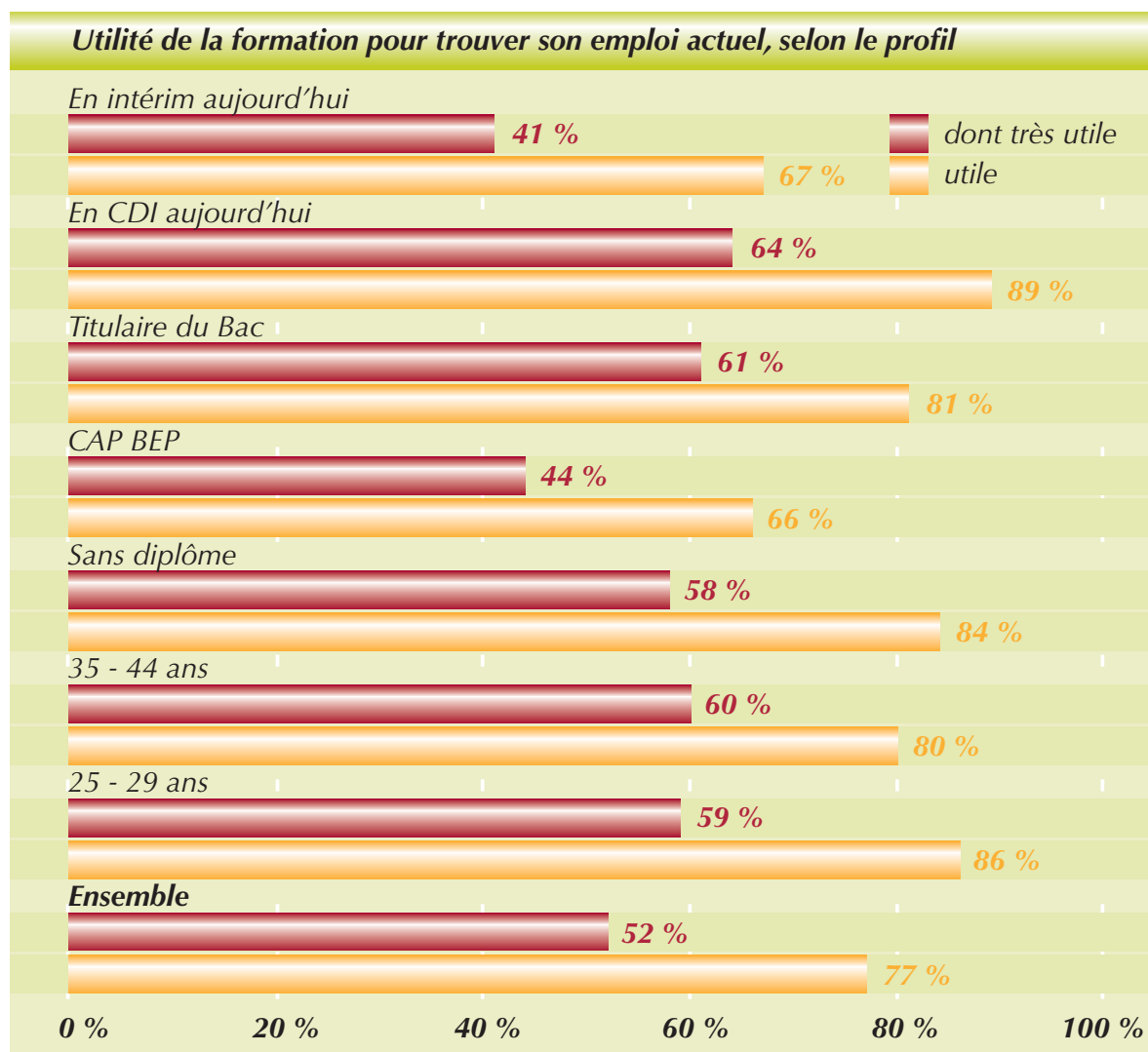
En revanche, le sentiment d'amélioration de la situation des bénéficiaires est plus nuancé en ce qui concerne : l'intérêt de leur travail, leurs possibilités de trouver un emploi, la durée de leurs missions, leurs conditions de travail et leur rémunération. En effet, si sur l'ensemble de ces items le sentiment d'amélioration prédomine par rapport au sentiment de détérioration, il n'en reste pas moins minoritaire en cumulé : plus de la moitié des répondants estiment que la situation est restée inchangée ou s'est détériorée.

Ce constat doit être nuancé si l'on s'intéresse à des publics en particulier :

- **Les moins de 30 ans** ont ressenti une forte amélioration sur la rémunération (45% d'opinions positives), sur les conditions de travail (52%), le niveau de qualification (72%) ou la durée de missions (49%).
- **Les moins diplômés** relèvent une amélioration dans l'intérêt (51%) et les conditions de travail (52%), les possibilités de trouver un emploi (54%).
- Pour **les femmes**, c'est surtout sur l'intérêt du travail (53%), le niveau de qualification (67%) et les possibilités de trouver un emploi (60%) que le contrat de professionnalisation a joué un rôle.

• Une formation utile pour trouver un emploi

Plus de trois bénéficiaires sur quatre (77%) sont aujourd'hui en emploi et pour une nette majorité d'entre eux (77%), la formation a été utile, plus de la moitié (52%) déclarant même qu'elle a été très utile.



Pour 64% des bénéficiaires, l'emploi actuel correspond bien au niveau de qualification obtenu grâce au contrat de professionnalisation, 14% estiment que cet emploi correspond bien au secteur relatif à la formation mais est moins qualifié. Enfin, 22% déclarent que leur emploi actuel ne correspond pas à la qualification obtenue grâce au contrat de professionnalisation. Il s'agit essentiellement des personnes en CDD, des femmes et des jeunes de moins de 25 ans. À l'inverse, seuls 8% de ceux qui sont en CDI aujourd'hui estiment que leur emploi ne correspond pas à leur nouvelle qualification.

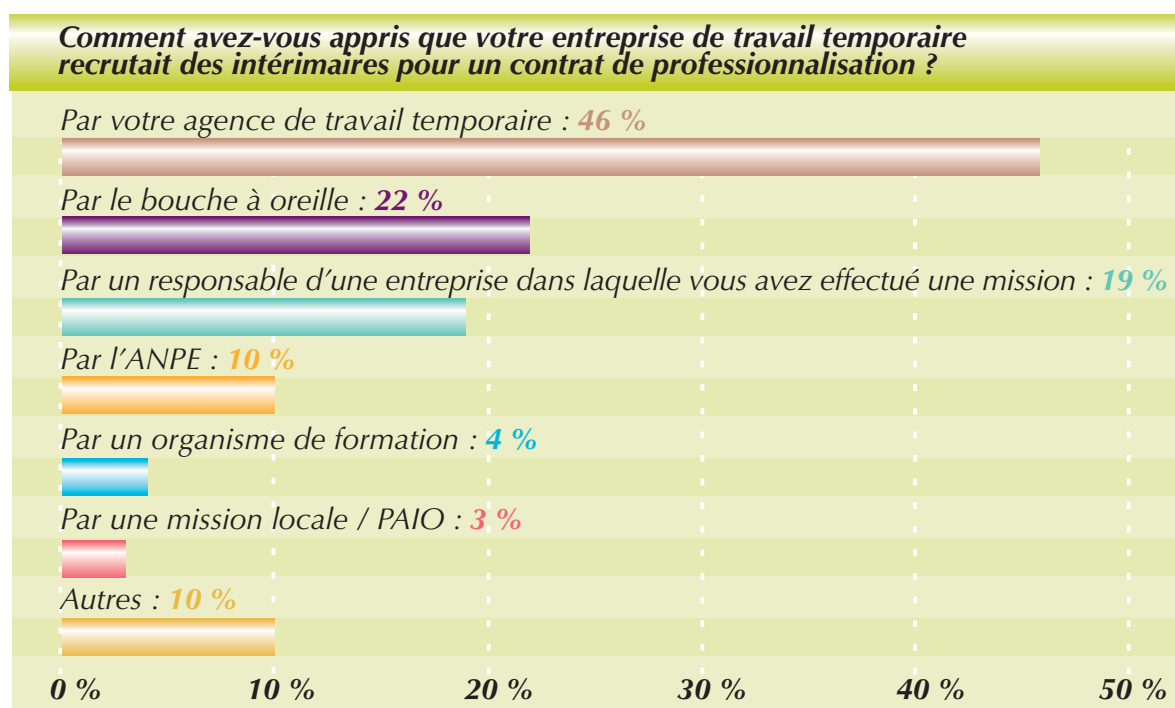
On notera également que dans les six mois suivant le contrat de professionnalisation, 82% des bénéficiaires estimaient que le métier le plus fréquemment exercé au cours de cette période correspondait à la qualification obtenue grâce au contrat de professionnalisation.

3. Le déroulement du contrat de professionnalisation

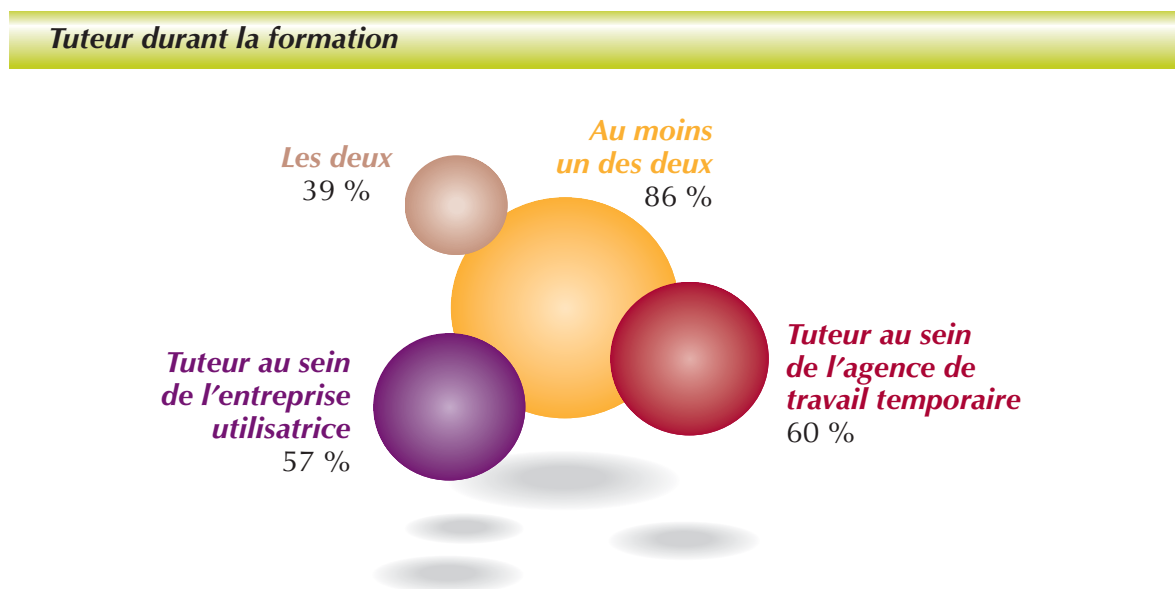
- **L'agence de travail temporaire et le bouche à oreille, principaux canaux d'information avant le contrat**

L'agence de travail temporaire est le vecteur privilégié d'information sur le contrat de professionnalisation : 46% 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 (22%) et un responsable d'une entreprise utilisatrice dans laquelle ils ont effectué une mission (19%).



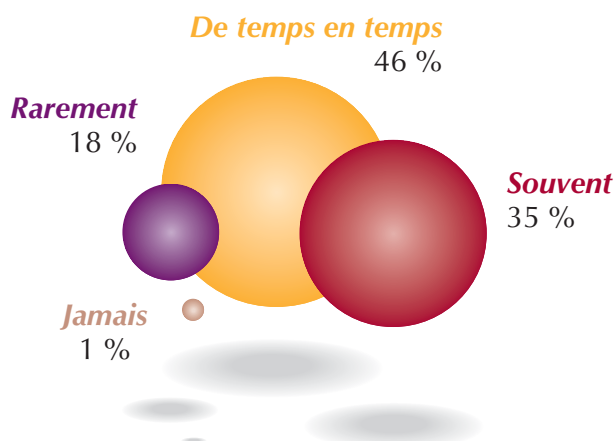
- **Le tutorat**



Par le tuteur de l'ETT

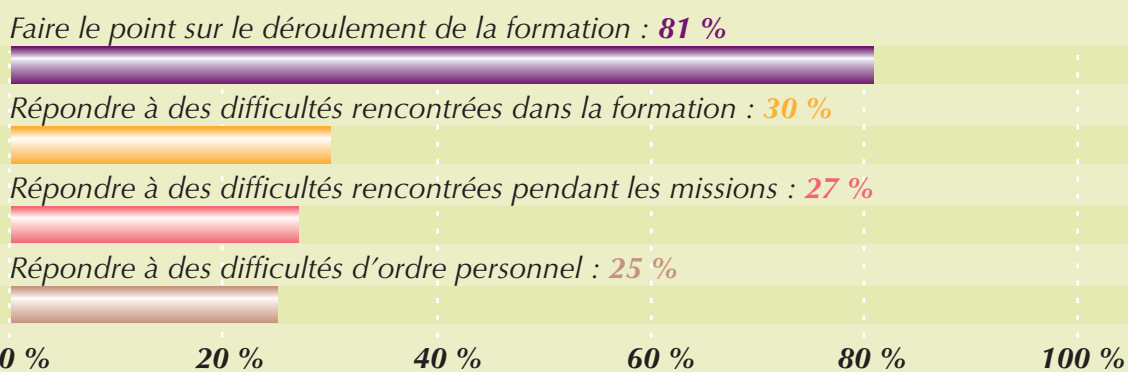
6 mois après leur contrat de professionnalisation, 60% des bénéficiaires déclarent avoir eu un tuteur au sein de l'agence de travail temporaire qui les rémunérait pendant leur formation. Une large majorité d'entre eux (81%) ont eu des contacts réguliers avec ce tuteur (35% l'ont vu souvent et 46% de temps en temps).

Fréquence de rencontre du tuteur de l'ETT



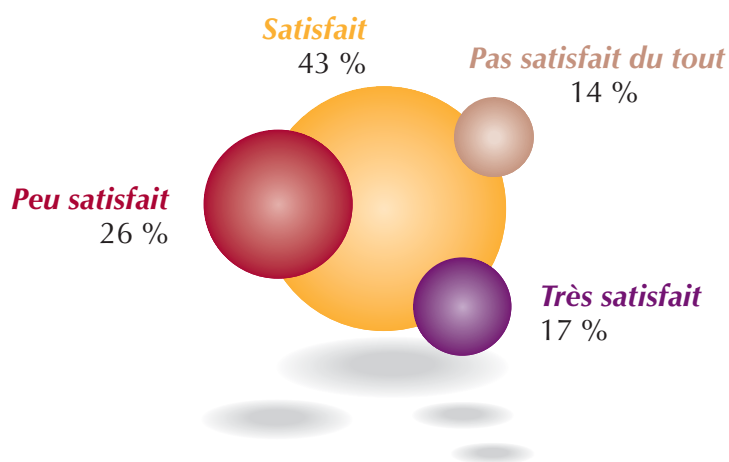
Pour plus de 4 bénéficiaires sur 5 (81%), il s'agissait lors de ces rencontres de faire le point sur le déroulement de la formation. 30% estiment qu'elles ont permis d'aborder des difficultés rencontrées dans la formation, 27% des difficultés rencontrées pendant la mission et 25% des difficultés d'ordre personnel.

Sur quel(s) point(s) votre tuteur est-il intervenu ?



D'une manière générale, 3 bénéficiaires sur 5 se déclarent satisfaits du suivi effectué par leur tuteur au sein de l'agence de travail temporaire. Ce sont surtout les moins diplômés (65% des CAP BEP), les jeunes (69% des 25 - 29 ans) et ceux qui sont aujourd'hui en CDI ou en CDD qui sont particulièrement satisfaits.

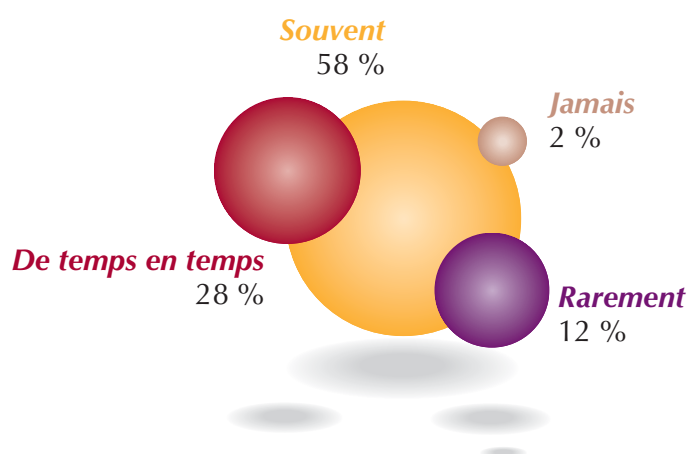
Satisfaction vis-à-vis du suivi du tuteur de l'ETT



Par le tuteur de l'entreprise utilisatrice

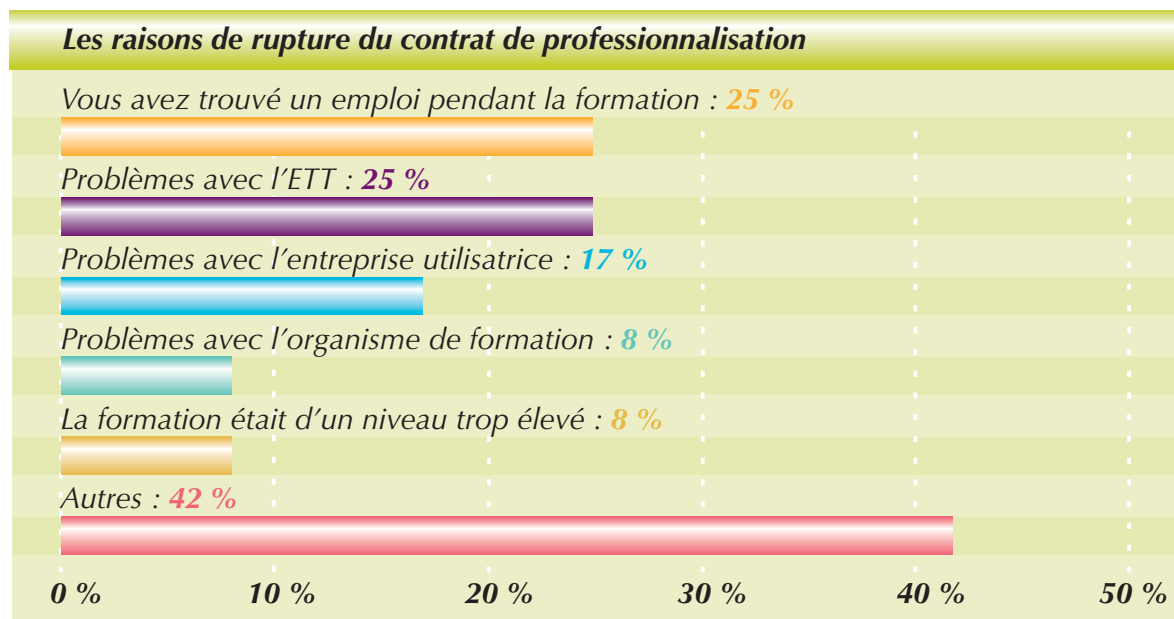
Plus de la moitié des répondants (57%) disent avoir eu un tuteur au sein de l'entreprise où ils étaient en mission et 86% d'entre eux ont eu des contacts réguliers avec lui (58% souvent et 28% de temps en temps).

Fréquence de rencontre du tuteur de l'entreprise utilisatrice



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

87% 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 (un sur quatre) ou en raison de problèmes rencontrés avec l'agence de travail temporaire.



Près des deux tiers (62%) de ceux qui ont suivi la formation jusqu'au bout déclarent avoir passé un examen de validation à la fin. La quasi-totalité d'entre eux (94%) ont réussi cet examen. 100% des plus de 30 ans l'ont réussi et 97% de ceux qui sont aujourd'hui en CDI ou en CDD.

À la fin de la formation, près des deux tiers des interviewés (65%) se sont vu remettre au moins un document : 33% un diplôme, titre ou CQP, 28% une attestation de capacité / de compétence et 15% une attestation de présence au stage.

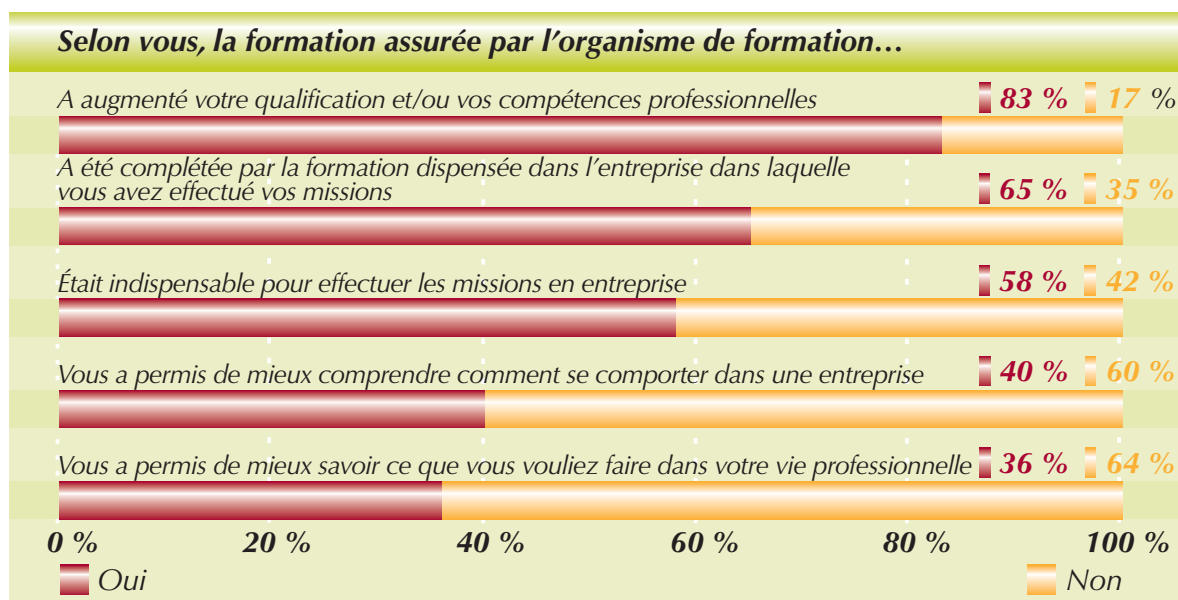
4. Bilan et satisfaction à l'égard du contrat de professionnalisation

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

Plus de quatre bénéficiaires sur cinq (83%) estiment que la formation assurée par l'organisme de formation a augmenté leur qualification et/ou leurs compétences professionnelles. Ce score met de nouveau en évidence l'utilité reconnue du contrat de professionnalisation en termes d'acquisition d'une qualification supérieure.

Près des deux tiers (65%) déclarent qu'elle a été complétée par la formation dispensée dans l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leurs missions et 58% qu'elle était indispensable pour effectuer les missions en entreprise.

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 (40% d'opinions allant en ce sens) et/ou leur a permis de mieux savoir ce qu'ils voulaient faire dans leur vie professionnelle (36%). Les moins diplômés sont néanmoins plus sensibles à ce dernier acquis : 52% en font un point positif.



• 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 formateurs de l'organisme de formation** est l'item sur lequel la satisfaction est la plus affirmée : plus de 40% des bénéficiaires s'en déclarent très satisfaits, le niveau global de satisfaits atteignant 87% ;
- **le contenu de la formation** du centre de formation, les missions qu'ils ont effectuées pendant le contrat de professionnalisation et l'organisation de la formation recueillent également des opinions très positives mais légèrement en retrait sur la proportion des « très satisfaits » ;
- la personne qui les a formés au sein de **l'entreprise où ils ont effectué leurs missions**, le contenu de la formation en entreprise bénéficient d'une satisfaction globale moindre mais avec une proportion de « très satisfaits » analogue à celle affichée pour les formateurs ;
- le suivi effectué par le **tuteur au sein de l'agence de travail temporaire** suscite des opinions plus mitigées : 60% s'estiment très ou plutôt satisfaits sur ce point.

