

➤ **Recommandation n°9 : Adaptation des dispositifs de la France continentale aux réalités martiniquaises**

Tout dispositif devrait tenir compte d'au moins deux éléments contextuels martiniquais - le nombre élevé de chômeurs et de personnes en situation de précarité et - la structure du tissu d'entreprises (76% d'entreprises sans salarié, 20% d'entreprises de 1 à 9 salariés et 4% d'entreprises de 10 salariés et plus).

Acteurs principaux : ETAT, DTEFP, OPCA, Pôle emploi

➤ **Recommandation n°10 : Travail du savoir être**

Les candidats au contrat ne savent parfois ni se présenter, ni s'adresser à un supérieur hiérarchique, ni comment se comporter en entreprise. Une formation préalable à l'entrée en entreprise pourrait être envisagée.

Acteurs principaux : Candidat, organismes de formation, Education nationale, Pôle emploi, Missions locales

➤ **Recommandation n°11 : Mieux encadrer les dépenses publiques**

Acteurs principaux : Etat, DTEFP

➤ **Recommandation n°12 : Partenariat véritable entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise**

Acteurs principaux : Education nationale, Syndicats patronaux et salariés

➤ **Recommandation n°13 : Etude stratégique des applications du CP**

Le CP peut être promu pour atteindre des objectifs spécifiques. Par exemple, dans le champ de la transmission et de la reprise, le CP peut être une solution pour garantir la poursuite d'activité de l'entreprise, et éviter ainsi la disparition de centaines d'entreprises.

Acteurs principaux : DTEFP, Chambres consulaires, Pôle emploi, ADI

➤ **Recommandation n°14 : Valorisation de la pratique d'insertion sociale et professionnelle du 1er Régiment du Service Militaire Adapté de la Martinique (RSMA)**

Acteurs principaux : Etat, DTEFP, RSMA, Etablissements de formation

Les résultats détaillés sont disponibles sur simple demande à
l'AGEFMA

Immeuble Foyal 2000 - Place Lafcadio Hearn - Rue du Gouverneur Ponton
97200 FORT DE FRANCE

Tel : 05 96 71 11 02 / Fax : 05 96 73 57 08

Site de téléchargement :
<http://www.carif.mq>



Synthèse

Le contrat de Professionnalisation: Réponse aux besoins en main d'œuvre qualifiée des entreprises

PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS DE L'ETUDE

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social instaure un contrat unique, le contrat de professionnalisation, afin de simplifier le système de formation en alternance. Ce contrat se substitue aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation dans le but de mieux répondre aux besoins de qualification identifiés des différentes branches professionnelles. Pour les publics visés, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les adultes demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus, le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

En Martinique, un peu moins de 1000 contrats de professionnalisation ont été signés durant les deux dernières années, 315 en 2007 et 664 en 2008. Le nombre de contrats signés peut paraître faible lorsque l'on considère l'état dégradé du marché du travail : taux de chômage élevé, notamment celui des jeunes, durée du chômage s'allongeant et marginalisation croissante des jeunes au chômage, etc.

En février 2008, l'AGEFMA (Association de gestion de l'environnement de la formation en Martinique) a publié une enquête intitulée *Bilan des contrats de professionnalisation signés entre 2004 et 2006 en Martinique*. (Nombre de contrats signés, niveau, sexe, âge des bénéficiaires, formations préparées). L'AGEFMA a voulu poursuivre l'évaluation du dispositif en s'intéressant au comportement des entreprises par le biais d'une étude réalisée par les cabinets PROSPECTECO et TJB ECOCONSEIL.

Il s'agit dans un premier temps d'apprécier la perception et l'utilisation par les entreprises martiniquaises des contrats de professionnalisation. Dans un second temps, l'objectif est d'identifier les actions à effectuer afin de renforcer l'efficacité du dispositif en termes d'adéquation entre les formations et les besoins de qualification des entreprises martiniquaises. L'enquête est réalisée sur un échantillon de 150 entreprises signataires du contrat et un échantillon de 50 entreprises non signataires. Les échantillons ont été sélectionnés suivant la méthode des quotas puis par tirage aléatoire. L'enquête auprès des deux cents entreprises a été effectuée par des enquêteurs de l'institut de sondage LH2 DOM.

Les enseignements de l'enquête ont été confrontés à ceux des entretiens individuels menés auprès des différents acteurs du dispositif de contrats de professionnalisation : entreprises ; OPCA ; centres de formation ; chambres consulaires ; administrations ; associations, organisations syndicales salariés et patronales.

Cette note présente les principaux résultats de l'étude puis les recommandations qui en découlent.

↳ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE CONTEXTE MARTINIQUEAIS

Selon les données de la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP), le nombre de CP signés a augmenté de 110,8% passant de 315 CP en 2007 à 664 en 2008. Les titulaires de ce contrat sont majoritairement des femmes : 62% en 2007 et 58% en 2008. Cette féminisation du contrat s'explique par la plus forte vulnérabilité des femmes au chômage (60% des chômeurs) et par leur propension plus élevée à faire des études. S'agissant de l'âge, une majorité de personnes signataires du CP ont entre 21 et 25 ans. Cette proportion s'est accentuée en 2008 (64% contre 58% en 2007) au détriment des jeunes de moins de 21 ans (31% contre 36% en 2007).

Les personnes de 26 ans et plus ne représentent que 5 à 6% des personnes ayant signé un CP sur une année. Cette faible proportion permet de dire que le CP est considéré comme un contrat destiné aux jeunes, son recours pour des personnes plus âgées ne se faisant que dans des cas bien déterminés (reprise des études, reconversion pour une personne de plus de 45 ans, insertion d'une personne en situation de handicap...).

La répartition géographique des entreprises utilisatrices de ce contrat est à l'image du déséquilibre du tissu économique martiniquais. Le Nord décomposé en Nord atlantique et Nord caraïbe est le parent pauvre, tandis que le Sud semble résister à l'hégémonie du Centre. Cette répartition semble avoir évolué entre 2007 et 2008, le Nord améliorant sensiblement ses performances. En 2008, 20% des CP étaient signés par des entreprises domiciliées dans le Nord (16% au Nord atlantique et 4% au Nord Caraïbe), 28% des CP par des entreprises du Sud et 52% par des entreprises du Centre. L'axe Fort-de-France/Lamentin est en effet en Martinique la zone où se concentre une majorité d'entreprises ayant au moins un salarié.

↳ PROFIL DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A partir des données de la DTEFP et des résultats d'enquête, le profil type du salarié en contrat de professionnalisation est une femme ayant entre 21 et 25 ans et bénéficiant d'un CDD de 12 à 24 mois



↳ RECOMMANDATIONS

➤ Recommandation n°1 : Incitation financière et réintroduction des avantages antérieurs à la réforme de 2008

Le CP devrait être l'une des mesures significatives de la politique de l'emploi. Dans une région où le taux de chômage est supérieur à 22%, il semble impératif de porter davantage l'effort financier sur des politiques actives que sur des politiques passives.

Acteurs principaux : Etat

➤ Recommandation n°2 : Meilleure communication sur le contrat de professionnalisation

Acteurs principaux : DTEFP, OPCA, Pôle emploi, Chambres consulaires, Missions locales.

➤ Recommandation n°3 : Création et maintenance d'un tableau de bord du contrat de professionnalisation

Acteurs principaux : DTEFP, AGEFMA

➤ Recommandation n°4 : Restructuration des organismes de formation

Le but est d'éliminer les mauvaises pratiques observées dans certains organismes, d'introduire un contrôle plus régulier, et d'exiger des garanties en termes de qualité de formation, de suivi et d'encadrement.

Acteurs principaux : DTEFP, organismes de formation

➤ Recommandation n°5 : Aide à l'orientation des candidats

Acteurs principaux : Organismes de formation, entreprises, candidat, Pôle emploi, Missions locales, Education nationale

➤ Recommandation n°6 : Simplification administrative

Toutes les entreprises ne sont pas égales face à aux lourdeurs administratives, les grandes disposant à la fois de ressources humaines et financières pour les supporter. Une rationalisation des procédures et une dématérialisation plus poussée serviraient néanmoins l'ensemble des acteurs, et à termes l'emploi.

Acteurs principaux : Etat, DTEFP, OPCA

➤ Recommandation n°7 : Amélioration de l'alternance

Faire du sur mesure en matière d'alternance semble sous-exploité dans le dispositif actuel, alors qu'il est possible de mieux prendre en compte ex ante le secteur, le rythme d'activité, la saisonnalité ou la taille de l'entreprise.

Acteurs principaux : Organismes de formation, entreprises, OPCA

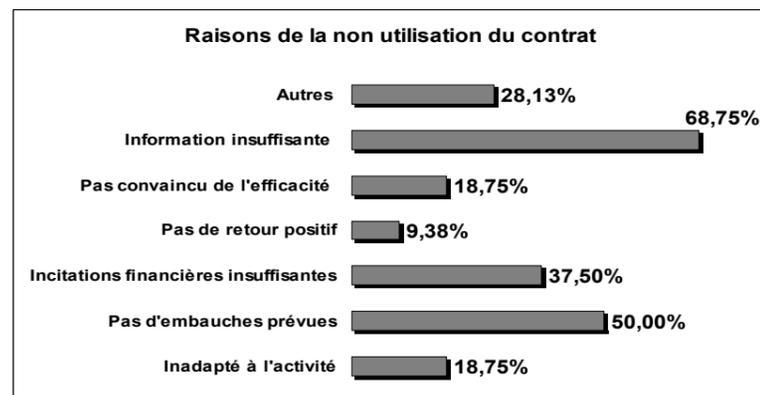
➤ Recommandation n°8 : Amélioration du rôle des tuteurs en entreprise et en centre de formation

La mutualisation du tuteur en entreprise au profit de petites entreprises pourrait être envisagée. Un rapprochement des deux tuteurs est souhaitable pour que la formation théorique aille de concert avec la formation pratique.

Acteurs principaux : ETAT, entreprises, organismes de formation, Chambres consulaires

➤ QUELQUES PISTES ISSUES DES ENQUETES

L'enquête auprès des entreprises qui n'ont jamais eu recours au contrat de professionnalisation (CP) montre que si l'existence du dispositif est portée à leur connaissance (65% de notoriété), l'information dont elles disposent est jugée insuffisante par 69% d'entre elles. L'une des premières pistes évidente est donc l'amélioration de l'information sur le contrat. L'absence d'embauches et une information insuffisante sont les raisons les plus fréquemment énoncées pour expliquer la non utilisation du contrat de professionnalisation.



La faiblesse des incitations financières constitue le troisième motif le plus cité. Lorsque l'on demande aux entreprises non signataires ce qui les inciterait à recourir au contrat de professionnalisation, les réponses les plus citées sont les suivantes :



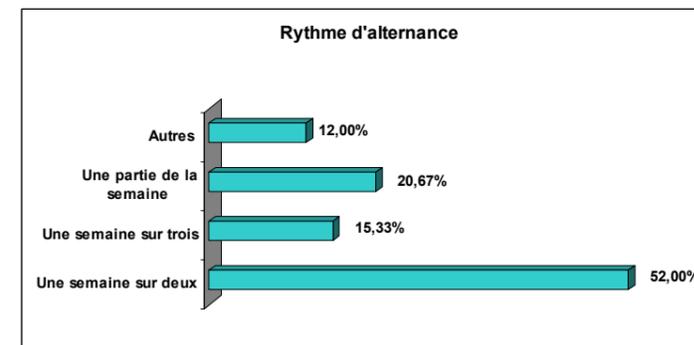
L'enquête auprès des entreprises signataires d'un CP est allée plus loin quant aux pistes d'amélioration du dispositif, les entreprises devant noter une liste de propositions susceptibles de renforcer le dispositif.

Trois pistes sortent du lot avec une note supérieure à 7/10 : une incitation financière plus importante (7,36), l'amélioration de l'information sur les engagements réciproques issus du contrat (7,31) et la plus grande implication des organismes de formation (7,02).

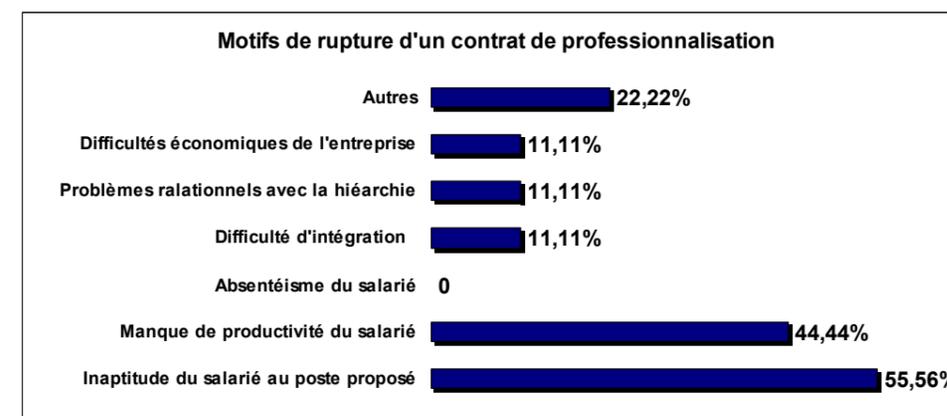
Notons que la formation préalable à l'entrée en entreprise ne présente pas le même intérêt en fonction des secteurs d'activité. Pour le commerce, la note est de 6,32 alors qu'elle est de 7,66 pour les services et de 8 pour la finance/assurance et l'hôtellerie.

➤ L'ALTERNANCE

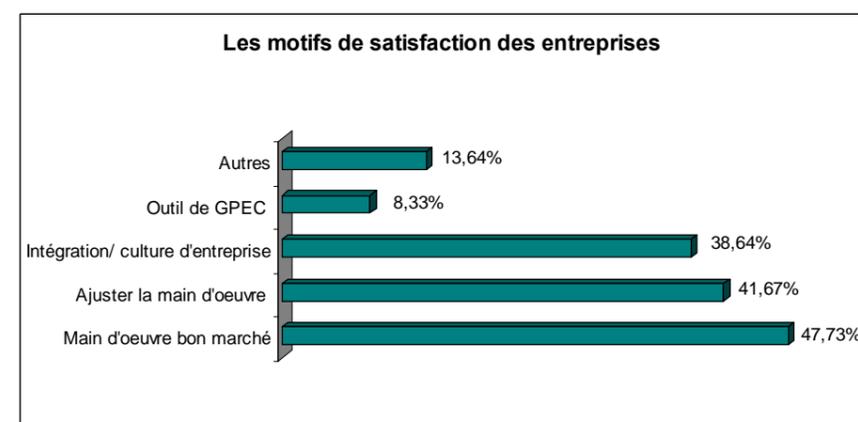
Le rythme d'alternance le plus fréquemment utilisé est une semaine sur deux. 52% des entreprises du panel l'appliquent et 20,67% d'entre elles adoptent l'alternance une partie de la semaine.



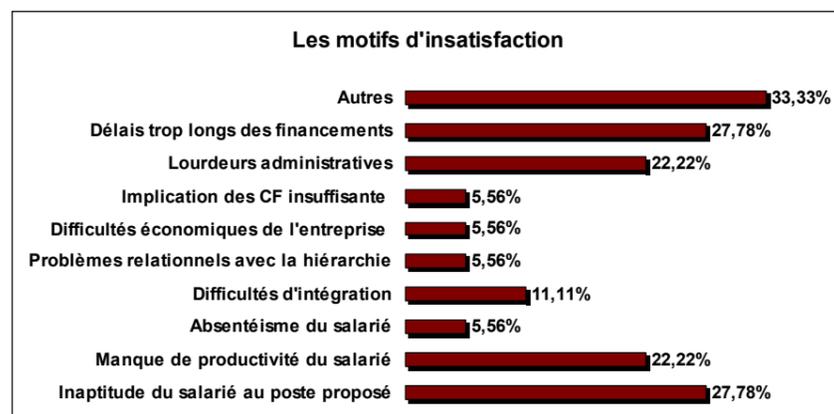
➤ LA SATISFACTION DES ENTREPRISES



88% des entreprises disent être globalement satisfaites de ce type de contrat. D'ailleurs, seul 18% des entreprises interrogées, soit 28 entreprises, ont eu à rompre un contrat de professionnalisation. Dans 60% des cas, la rupture était le fait du salarié. Le graphique ci-dessus donne, les motifs de rupture les plus fréquemment cités.



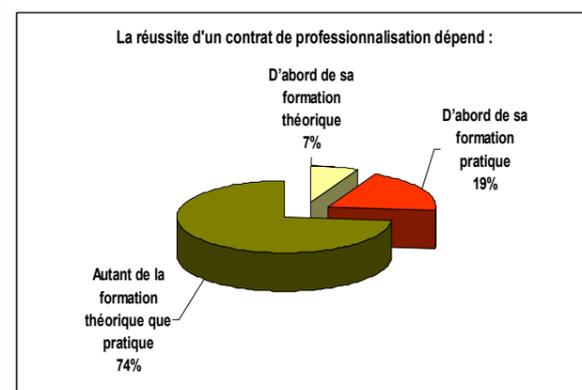
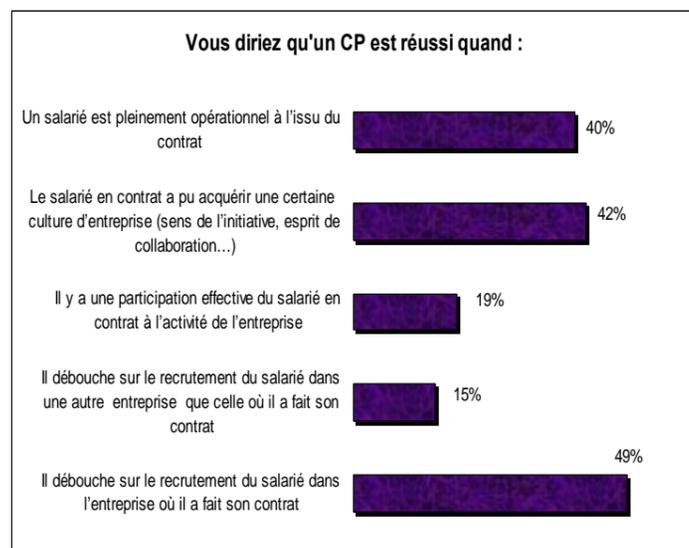
Le contrat de professionnalisation apparaît aussi comme une importante opportunité d'apprendre à travailler en équipe et de s'imprégner de la culture d'entreprise. Toutefois, il est très rarement perçu comme un outil de GEPEC.



Les motifs d'insatisfaction liés au dispositif et rapportés lors des entretiens suggèrent que les entreprises les plus structurées, disposant de ressources suffisantes, singulièrement en personnel, sont beaucoup plus aptes à mettre en place de manière efficace ce type de contrat

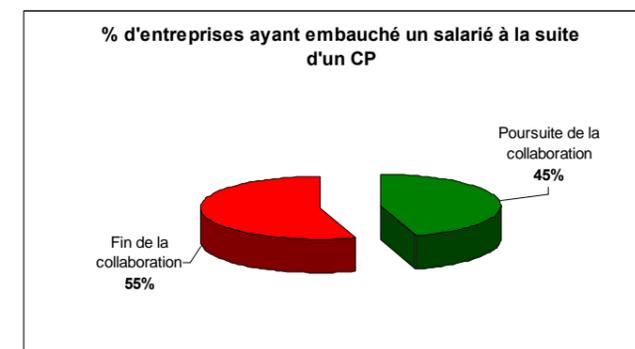
REUSSITE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

A quel moment peut-on considérer qu'un CP est réussi ? Les entreprises interrogées estiment pour près de 50% d'entre elles que c'est lorsque le salarié à l'issue du CP est embauché dans l'entreprise. Elles sont 42% à penser que l'acquisition d'une certaine culture d'entreprise est un facteur de réussite. L'opérationnalité de l'employé est également un gage de réussite.



EMBAUCHE APRES LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

45% des entreprises interrogées ont recruté au moins un salarié à la suite d'un contrat de professionnalisation conclu entre 2004 et 2008. Deux tiers des entreprises ont proposé à leur nouveau salarié un CDI. Les compétences du salarié, son implication dans la bonne marche de l'entreprise et son intégration au sein de l'équipe de travailleurs sont les principales qualités retenues pour le choix du recrutement. Ces qualités sont nécessaires mais non suffisantes. L'absence de besoin est en effet la première cause de non recrutement du bénéficiaire du contrat. L'obtention du diplôme apparaît alors comme le facteur le moins déterminant pour l'embauche.



OPINIONS DES ENTREPRISES SUR LES CENTRES DE FORMATION

Les entreprises signataires d'un CP semblent avoir des opinions sur les organismes de formation beaucoup plus favorables que celles ressenties lors des entretiens auprès des différents acteurs du dispositif.

L'écrasante majorité des entreprises considère que la qualité des cours en centre de formation est satisfaisante (25%) ou plutôt satisfaisante (52%). La qualité des cours en centre de formation est jugée satisfaisante par plus d'entreprises du commerce (80%) que des services (69%). Les entreprises recourant à ce type de contrat semblent relativement satisfaites des centres avec lesquelles parfois elles entretiennent une relation de confiance dans le temps. Elles sont cependant conscientes des carences de ces structures et avouent que plusieurs centres devraient faire de sérieux efforts.

