

Prospect*Eco*



***LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :
Réponse aux besoins en main d'œuvre qualifiée
des entreprises***

RAPPORT

Maître d'ouvrage : AGEFMA
Mandataire du groupement : Prospect*Eco*

Mai 2009

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE CONTEXTE MARTINICAIS	5
1.1. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL	5
Les principales caractéristiques du marché du travail martiniquais	5
Les politiques de l'emploi	5
1.2. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	6
2. ENQUÊTE AUPRES DES ENTREPRISES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	10
2.1 LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES SIGNATAIRES	10
2.2 LA PRATIQUE DU DISPOSITIF	11
Le taux d'utilisation	11
L'alternance.....	12
La satisfaction des entreprises.....	12
2.3 L'APRES CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	15
2.4. REUSSITE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	15
2.5. OPINIONS DES ENTREPRISES SUR LES CENTRES DE FORMATION	17
3. PROFIL DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	21
3.1. PROFIL TYPE	21
3.2. PARCOURS AVANT LE CP	22
3.3. PARCOURS PENDANT LE CP	24
4. ENQUÊTE AUPRES DES ENTREPRISES NON SIGNATAIRES	26
4.1 LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES NON-SIGNATAIRES	26
4.2 LA CONNAISSANCE DU DISPOSITIF	28
4.3 LES CAUSES DE NON UTILISATION ET LES PERSPECTIVES D'ADOPTION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	29
5. ANALYSE TRANSVERSALE	32
6. PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS	34
6.1. QUELQUES PISTES ISSUES DES ENQUETES	34
6.2. PROPOSITIONS ISSUES DES ENTRETIENS	39
6.3. RECOMMANDATIONS	43
CONCLUSION	48
ANNEXES	49

A.1. Liste des entretiens	49
A.2. Guide des entretiens	51
A.3. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation	53
A.4. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises n'ayant pas signé de contrat de professionnalisation	64
A.5. Résultats détaillés de l'enquête auprès des entreprises signataires	69
A.6. Résultats détaillés de l'enquête auprès des entreprises non signataires	88

INTRODUCTION

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 jeunes et adultes, 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.

Pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, l'entreprise participant au dispositif bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2008 du régime général d'exonération de charges sociales (réduction Fillon¹). Conformément à la loi de 2004, elle peut verser un salaire compris entre 55% et 85% du SMIC². Le régime spécifique d'exonération est néanmoins maintenu pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans. Le contrat de professionnalisation impacte ainsi directement la demande de travail en réduisant les coûts salariaux et de formation. Outil d'insertion dans le monde professionnel, il ambitionne par sa conception à satisfaire les besoins en main d'œuvre qualifiée des entreprises.

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, et notamment celui des jeunes, durée du chômage s'allongeant, 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 étude intitulée *Bilan des contrats de professionnalisation signés entre 2004 et 2006 en Martinique*. Cette étude dressait le bilan des pratiques (situation, formation, rémunération...) à partir d'une enquête auprès des bénéficiaires salariés du contrat. L'AGEFMA a voulu poursuivre l'évaluation du dispositif en s'intéressant au comportement des entreprises par le biais d'une enquête réalisée par les cabinets PROSPECTECO et TJB ECOCONSEIL. Il s'agit en particulier de réaliser une étude visant dans un premier temps à apprécier la perception et l'utilisation par les entreprises martiniquaises des contrats de professionnalisation en termes d'insertion professionnelle.

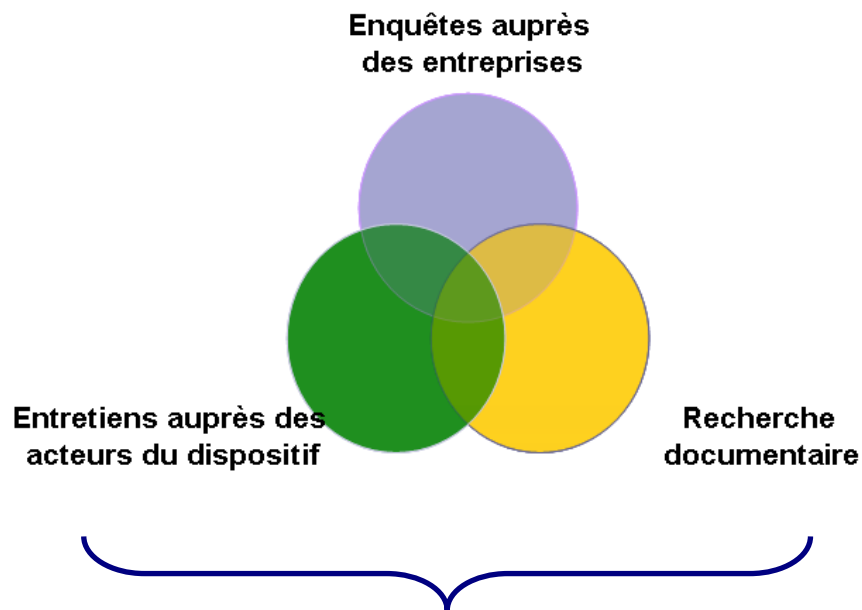
¹ La réduction Fillon pérennise les exonérations de charges sociales, calculées en fonction du SMIC mensuel et appliquées depuis 1993. Les exonérations Fillon sont maximales au niveau du SMIC et dégressives jusqu'à s'annuler à 1,6 SMIC. La loi de finance pour 2008 supprime ainsi les exonérations spécifiques au contrat de professionnalisation pour les jeunes de 16 à 25 ans.

² Il s'agit de minima définis en fonction de l'âge : au moins 55% du SMIC pour les moins de 21 ans, au moins 70% du SMIC entre 21 et 25 ans et au minimum 85% du SMIC pour les 26 ans et plus. Pour plus de détails sur ces questions le lecteur peut se reporter au guide pratique sur la professionnalisation réalisé par l'OPCALIA Martinique.

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. Pour ce faire, un échantillon de 150 entreprises martiniquaises signataires du contrat et un échantillon de 50 entreprises non signataires ont été retenus. 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 tirés des tris à plats et des tris croisés ont été confrontés à ceux des entretiens individuels menés auprès des différents acteurs du dispositif de contrats de professionnalisation. Ces entretiens ont été fait à partir d'un guide d'entretien général et ont concerné sept catégories d'acteurs : entreprises ; OPCA ; centres de formation ; chambres consulaires ; administrations ; associations, organisations syndicales salariés et patronales.

Le graphique ci-dessus synthétise la démarche qui a gouverné la réalisation de cette étude.



ANALYSE TRANSVERSALE + RECOMMANDATIONS

Le présent rapport s'organise comme suit :

- I. Le contrat de professionnalisation dans le contexte martiniquais
- II. Enquête auprès des entreprises signataires
- III. Profil des salariés en contrat de professionnalisation
- IV. Enquête auprès des entreprises non signataires
- V. Analyse transversale
- VI. Propositions et recommandations

1. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE CONTEXTE MARTINICAIS

1.1. CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL

Les principales caractéristiques du marché du travail martiniquais

La dernière enquête emploi de l'INSEE permet de dégager les principales caractéristiques du marché de travail en Martinique. Globalement, on observe une sensible dégradation de l'état du marché du travail entre 2007 et 2008. Le taux de chômage augmente en effet sur la période, en passant de 21,7% à 22,8%. Cette augmentation du chômage s'accompagne d'une aggravation du chômage de très longue durée (+ 3 ans) qui représentait en 2008 54% des chômeurs contre 49% en 2007. Les jeunes de moins de 30 ans et les femmes restent les catégories les plus touchées par le chômage avec respectivement des taux de 40,1% et 24,3%. Ces deux catégories sont aussi les plus touchées par l'emploi à temps partiel, souvent subi, en représentant 27% et 22% des actifs occupant un tel emploi.

Le risque du chômage touche aussi différemment les individus en fonction de leur niveau de formation. En moyenne, le taux de chômage des non-diplômés s'élève à 28,8% et culmine à 51,2% si l'on considère seulement les jeunes de moins de 30 ans. Les chômeurs ayant un niveau de qualification brevet des collèges CAP-BEP représente 23,2% de la population au chômage et un chômeur sur quatre n'a aucune expérience professionnelle. Il ressort ainsi de l'enquête qu'un chômeur détenteur d'un bac+2 a un risque du chômage deux fois et demi moindre qu'un non-diplômé. Le taux de chômage des diplômés de niveau bac+5 est relativement faible et s'établit à 7,1%.

Les politiques de l'emploi

Depuis 1994, trois lois relatives à l'outre-mer se sont succédées : la Loi « Perben » du 25 juillet 1994, la Loi d'Orientation pour l'outre-mer du 13 décembre 2000 et la loi de programme pour l'outre-mer du 21 juillet 2003. Les pouvoirs publics ont ainsi bâti un système d'outils spécifiques aux départements d'outre-mer, renforçant l'ensemble des leviers usuels de la politique de l'emploi. Un dispositif spécifique d'exonérations des charges sociales a été mis en place en 1994 puis renforcé par la loi du 13 décembre 2000 et par la loi du 21 juillet 2003. Par ailleurs, la loi de 1994 a créé le contrat d'insertion par l'activité (CIA), et le contrat d'accès à l'emploi, le CAE-DOM, qui est une adaptation du CIE dans le secteur marchand. Une nouvelle loi pour le développement des DOM (la LODEOM), a été adoptée le 13 mai par l'Assemblée Nationale et reste, malgré quelques aménagements, dans son esprit et ses outils très proche des lois programmes antérieures.

Outre les mesures générales d'abaissement du coût du travail, on distingue actuellement trois types de dispositifs sensés répondre à des problématiques spécifiques (chômage de longue durée, insertion, qualification ou formation insuffisante) et adressés à des publics ciblés³. Le premier type de contrat s'adresse aux bénéficiaires du RMI (CI-RMA, CAE-DOM, Contrat d'avenir) et est assorti d'incitations financières à l'embauche, fiscales et/ou forfaitaires. Le second type de contrats, les contrats en alternance, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ont pour objectif d'encourager l'insertion professionnelle des jeunes en leur garantissant une formation qualifiante. Enfin, des aides à la formation préalable à une embauche peuvent être mobilisées dans le cadre d'une convention avec le pôle emploi.

1.2. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation (CP) s'adresse d'une part aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. L'un des objectifs principaux du CP est de permettre au bénéficiaire de ce contrat d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'Etat (titre ou diplôme) ou par les branches professionnelles et de favoriser ainsi l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat peut être utilisé pour l'embauche d'un salarié par tous les employeurs ou groupements d'employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue. Sont exclus du dispositif l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif.

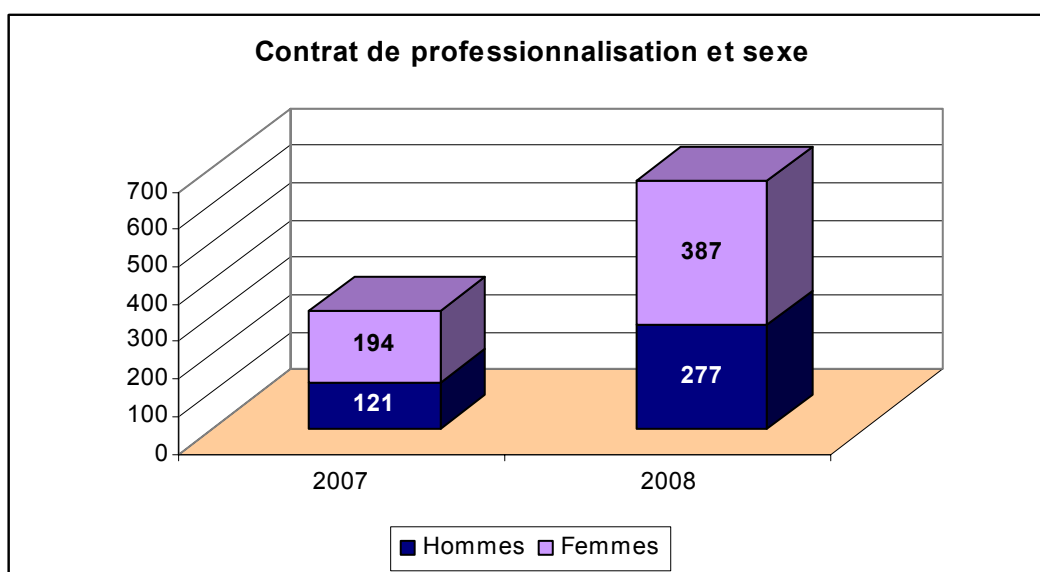
La Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) tient un rôle majeur avec les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) dans le déclenchement de la procédure. En effet, lorsqu'un employeur décide d'embaucher via un CP, il doit adresser le document CERFA à son OPCA d'affiliation dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA a un mois pour instruire le dossier, décider de la prise en charge des dépenses de formation, émettre un avis et le remettre à la DTEFP du lieu d'exécution du contrat. La DTEFP a alors un mois pour enregistrer le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles puis notifier la décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

La DTEFP possède donc des données qui se sont avérées très utiles à la constitution de notre base d'enquête. Sur les deux dernières années, 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.

³ Voir le site du Pôle emploi pour une présentation plus détaillée de ces mesures

CP	2007		2008	
Hommes	121	38%	277	42%
Femmes	194	62%	387	58%
Total	315	100%	664	100%

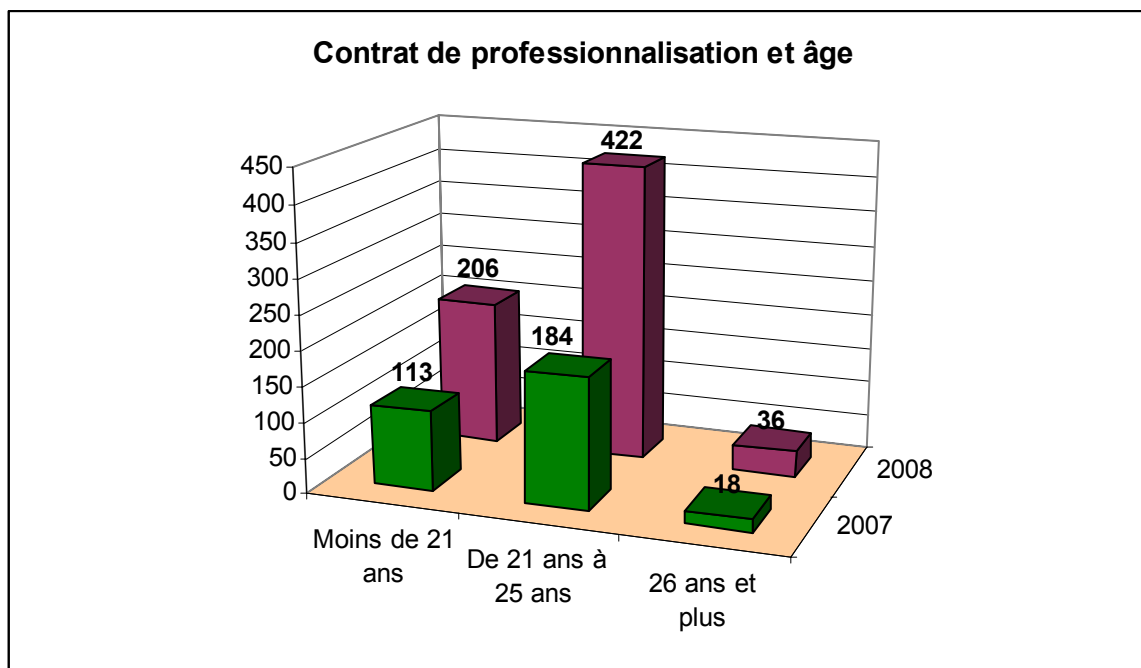
Cette féminisation du contrat s'explique par la plus forte vulnérabilité des femmes au chômage (60% des chômeurs) et par leur propension plus élevée à faire des études.



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).

CP	2007		2008	
Moins de 21 ans	113	36%	206	31%
De 21 ans à 25 ans	184	58%	422	64%
26 ans et plus	18	6%	36	5%
Total	315	100%	664	100%

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...).



Le CP est un contrat de travail en alternance qui peut prendre la forme d'un Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à 12 mois⁴ ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation de 6 à 12 mois. La durée peut être étendue jusqu'à 24 mois en fonction des dispositions conventionnelles éventuellement applicables. Le recours aux CDI reste cependant rare. En Martinique, 96% des CP ont pris la forme d'un CDD en 2007, et en 2008, pour un nombre de contrats signés deux fois plus importants, la tendance s'est accentuée (98%).

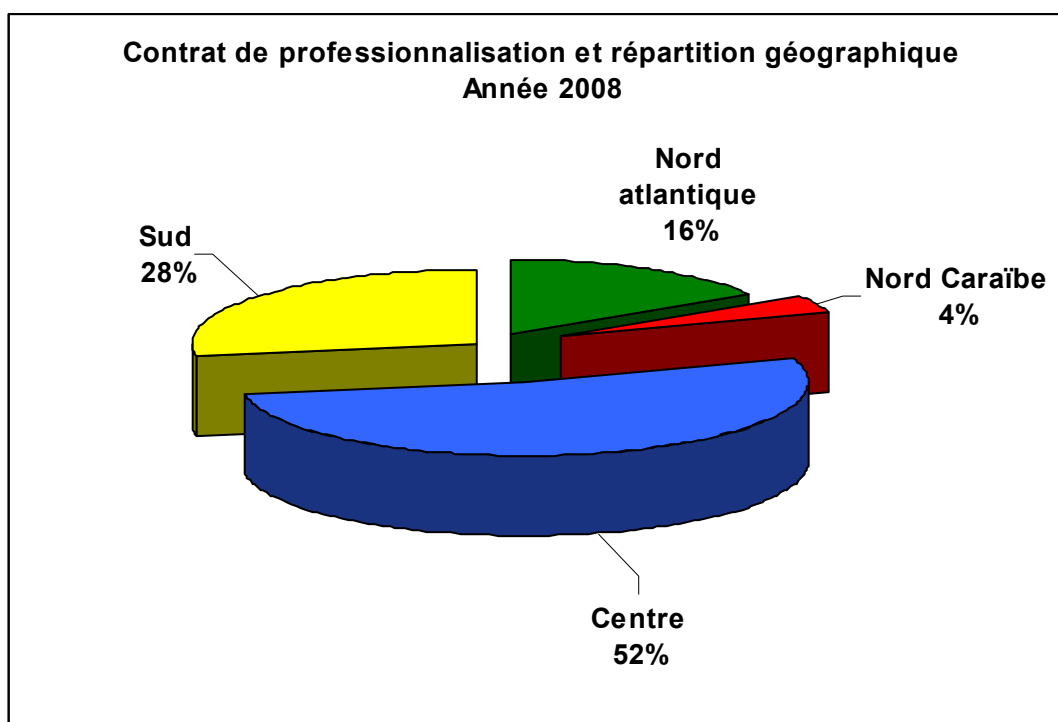
CP	2007		2008	
CDD	302	96%	648	98%
CDI	13	4%	16	2%
Total	315	100%	664	100%

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.

CP	2007		2008	
Nord atlantique	39	12%	106	16%
Nord Caraïbe	5	2%	25	4%
Centre	168	53%	348	52%
Sud	103	33%	185	28%
Total	315	100%	664	100%

⁴ L'action de professionnalisation est donc l'objet même du contrat à durée déterminée.

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 le 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.

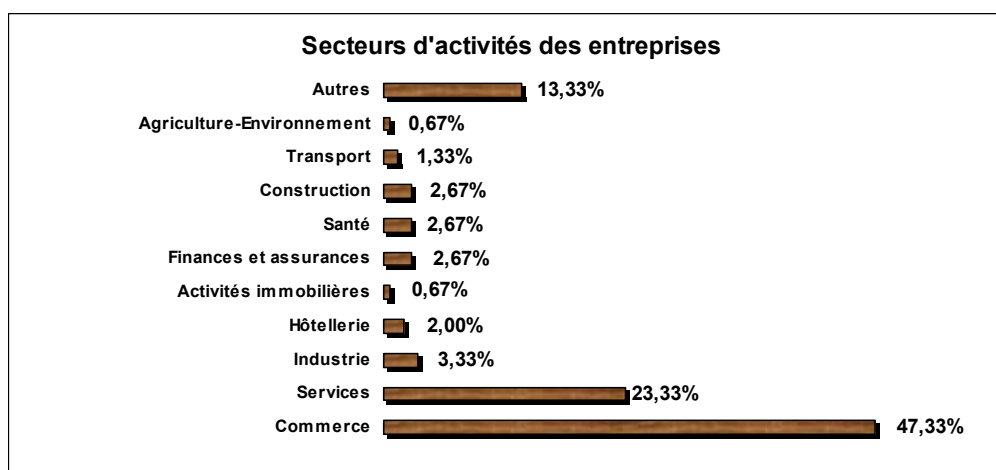


2. ENQUÊTE AUPRES DES ENTREPRISES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

2.1 LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES SIGNATAIRES

La mise en perspective des entreprises interrogées utilisatrices des contrats de professionnalisation permet de mieux appréhender le contexte dans lequel s'exécute ce contrat. 70% des entreprises interrogées sont localisées dans le centre de la Martinique, 8,67% dans le nord et 21,33% dans le sud.

Elles sont 28% à avoir plus d'un établissement, seulement 14% à avoir au plus 5 ans d'existence, et 61% à être en activité depuis au moins 10 ans. Les banques mutualistes et les coopératives représentent 1,33% du panel et les EURL/entreprises individuelles 14%.



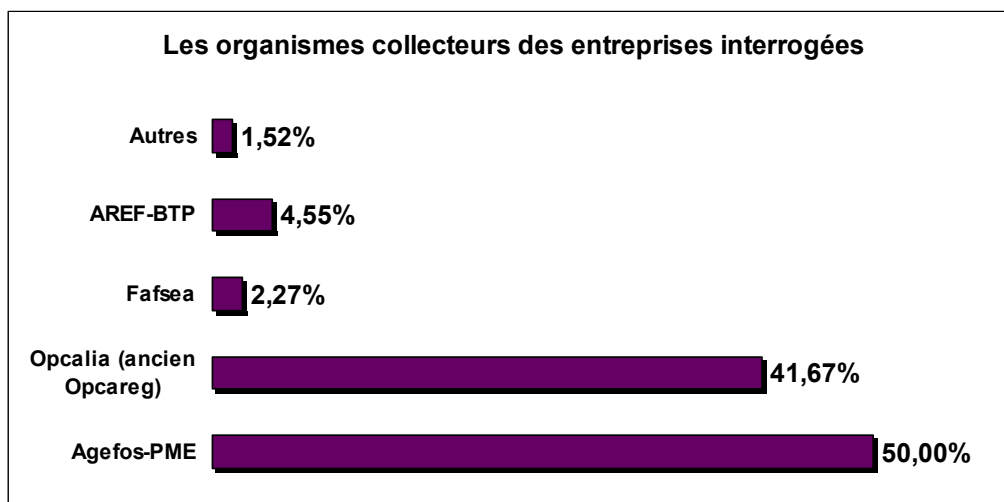
Les secteurs du commerce et des services représentent près de 71% des entreprises interrogées. Cette surreprésentation dans le panel traduit la prédominance de l'utilisation de ce contrat dans ces secteurs, les secteurs artisanal et industriel ayant principalement recours au contrat d'apprentissage.

Distribution des entreprises par rapport à leur nombre de salariés

Nombre de salariés	Aucun salarié	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	Plus de 20
Nombre d'entreprises	1	31	47	36	32
%	1%	21%	32%	24%	22%

Le tableau ci-dessus donne le poids relatif des entreprises en fonction de leur effectif. La grande majorité des entreprises interrogées ont plus de 5 salariés, le poids le plus importants étant composé de celles qui ont entre 5 et 10 employés. Près de la moitié des entreprises de plus de 10 salariés exercent dans le commerce, soit 49%. On retrouve le même ordre de grandeur, 47%, pour les entreprises ayant moins de 10 salariés.

Enfin, 88% des entreprises interrogées déclarent adhérer à un OPCA, l'OPCALIA et l'Agefos-PME regroupant à eux deux près de 92% d'entre elles.



2.2 LA PRATIQUE DU DISPOSITIF

Le taux d'utilisation

Au moment de l'enquête, 52,4% des entreprises déclarent ne pas avoir dans leurs effectifs de salariés en contrat de professionnalisation. On observe aussi que celles qui utilisent le plus fréquemment ce contrat sont, en moyenne, celles dont le nombre de salariés est le plus important. Le tableau suivant détaille, en fonction de leur taille, la répartition des entreprises ayant ou pas, au moment de l'enquête, un contrat de professionnalisation au sein de leurs effectifs.

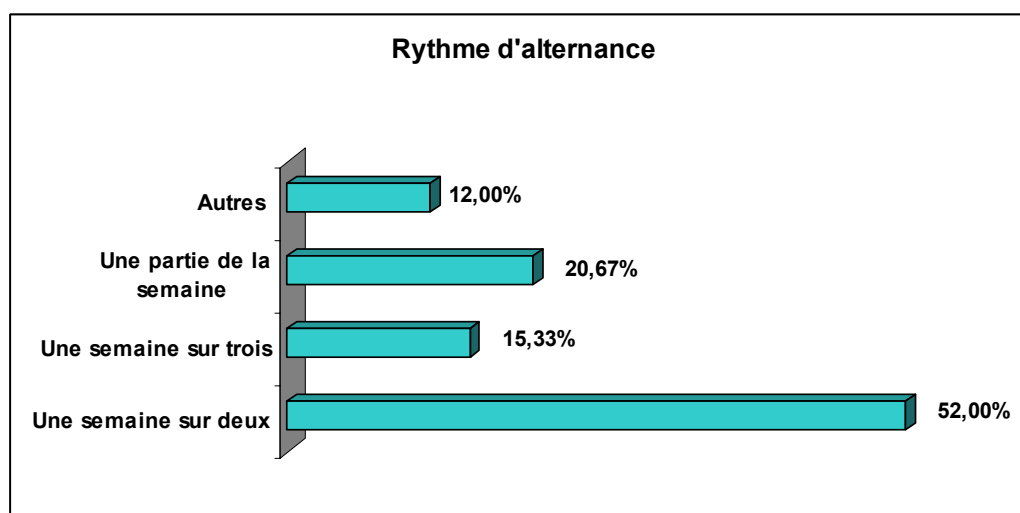
Avez-vous dans vos effectifs un contrat de professionnalisation ?

	De 1 à 4	De 5 à 9	De 10 à 19	Plus de 20
OUI	25,81%	46,81%	58,33%	59,38%
NON	74,19%	53,19%	41,67%	40,63%

Parmi les entreprises ayant un contrat de professionnalisation en cours, la part des entreprises de plus de 10 salariés s'élève à 57%. Ce taux se réduit à 36% lorsque l'on considère les entreprises sans contrats en cours.

L'alternance

L'alternance des séquences de formation et d'activité professionnelle peut dans certains cas se révéler gênante lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation a été recruté pour répondre à un pic d'activité ou lorsque l'entreprise se retrouve momentanément en manque de personnel. Il est même probable que certains salariés soient rappelés sur leur lieu de travail après les journées de formation afin de maintenir l'activité de l'entreprise. Le principe de l'alternance semble toutefois globalement bien appréhendé par les entreprises.



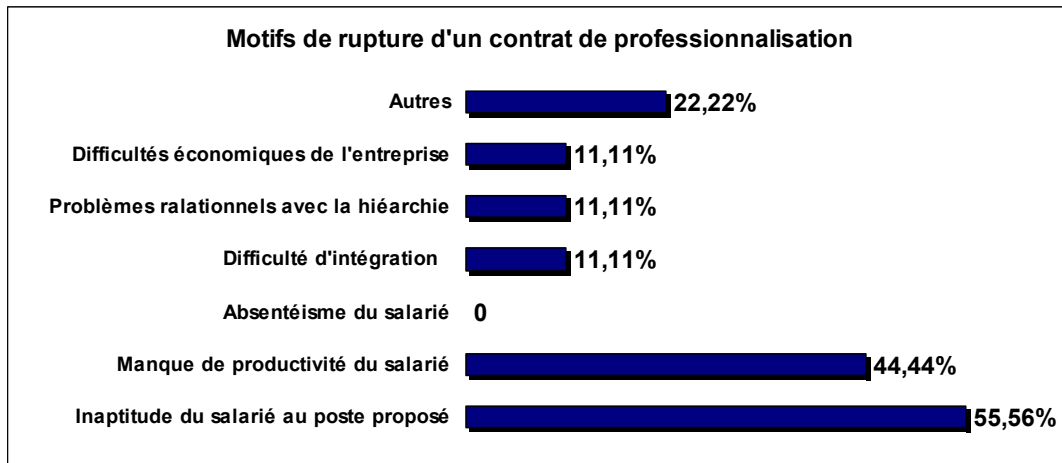
Le rythme d'alternance le plus fréquemment utilisé est une semaine sur deux. 52% des entreprises du panel l'appliquent et 21,3% d'entre elles adoptent l'alternance une partie de la semaine.

On observe que les rythmes d'alternance les plus fréquemment utilisés correspondent assez bien au besoin des entreprises puisqu'elles sont 50% à trouver le premier le plus adapté à leur activité et 20% pour le second. 28% des entreprises ont néanmoins dû renoncer à recruter un salarié en contrat de qualification pour motif que la période d'alternance proposée par le centre de formation n'était pas compatible avec le fonctionnement de l'entreprise.

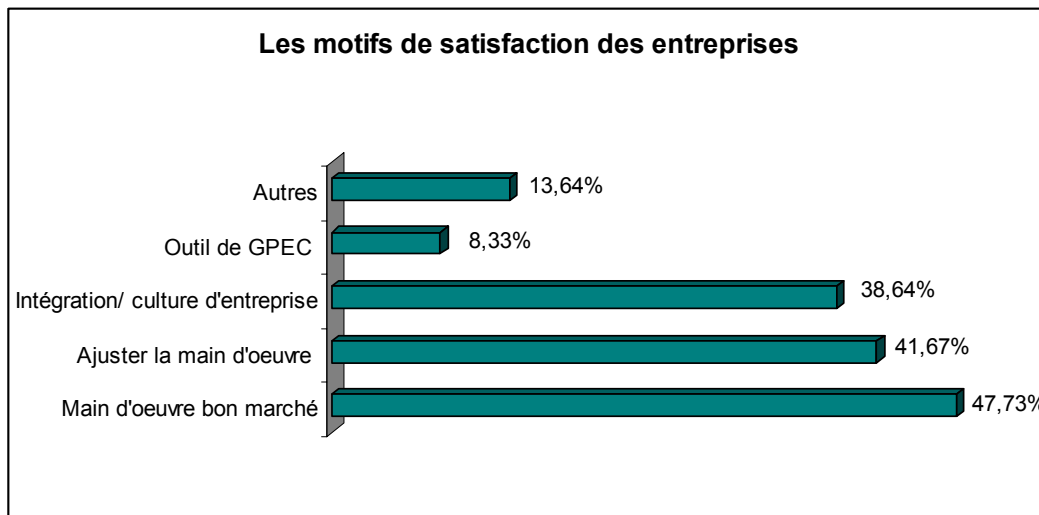
La satisfaction des entreprises

Le faible taux d'entreprises ayant un contrat de professionnalisation en cours ne semble pas directement lié à un rejet massif du dispositif puisque 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.



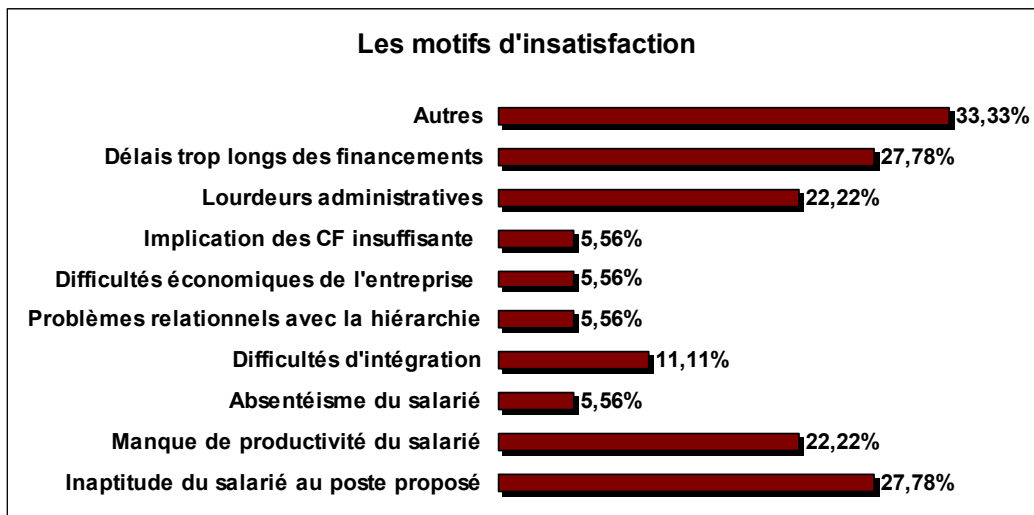
L'inaptitude du salarié au poste qui lui est proposé et le manque de productivité sont pour les entreprises les principales causes de rupture du contrat de professionnalisation.



Les possibilités de recruter un salarié à moindre coût et l'ajustement de la main d'œuvre en cas de pic d'activité sont les motifs le plus souvent avancés au bénéfice du contrat de professionnalisation.

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.

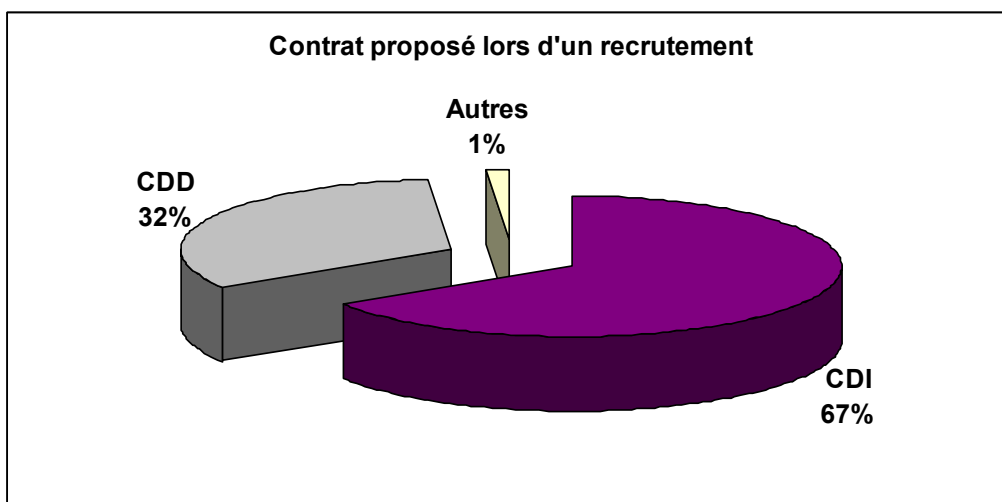
Parmi les motifs d'insatisfaction les plus cités, on retrouve le manque de productivité du salarié et son inaptitude à travailler efficacement au poste qui lui est proposé. Ces motifs d'insatisfaction ne sont pas liés au contrat en lui-même mais aux qualités personnelles des travailleurs. Par contre, d'autres motifs d'insatisfaction liés aux lourdeurs administratives et aux délais de versements trop longs des financements, et donc propres au dispositif, sont souvent émis. Ces motifs d'insatisfaction ont aussi été relayés lors des entretiens. Ils 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.



Le manque de productivité du salarié et son inaptitude à travailler efficacement au poste qui lui est proposé sont les principales causes d'insatisfaction des entreprises.

2.3 L'APRES CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Parmi les entreprises interrogées, 45% d'entre elles ont recruté au moins un salarié à la suite du contrat de qualification.



La majorité de ces 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. L'obtention du diplôme apparaît alors comme le facteur le moins déterminant pour l'embauche. Ces qualités sont nécessaires mais non suffisantes. L'absence de besoin est en effet la première cause de non recrutement du bénéficiaire du contrat.

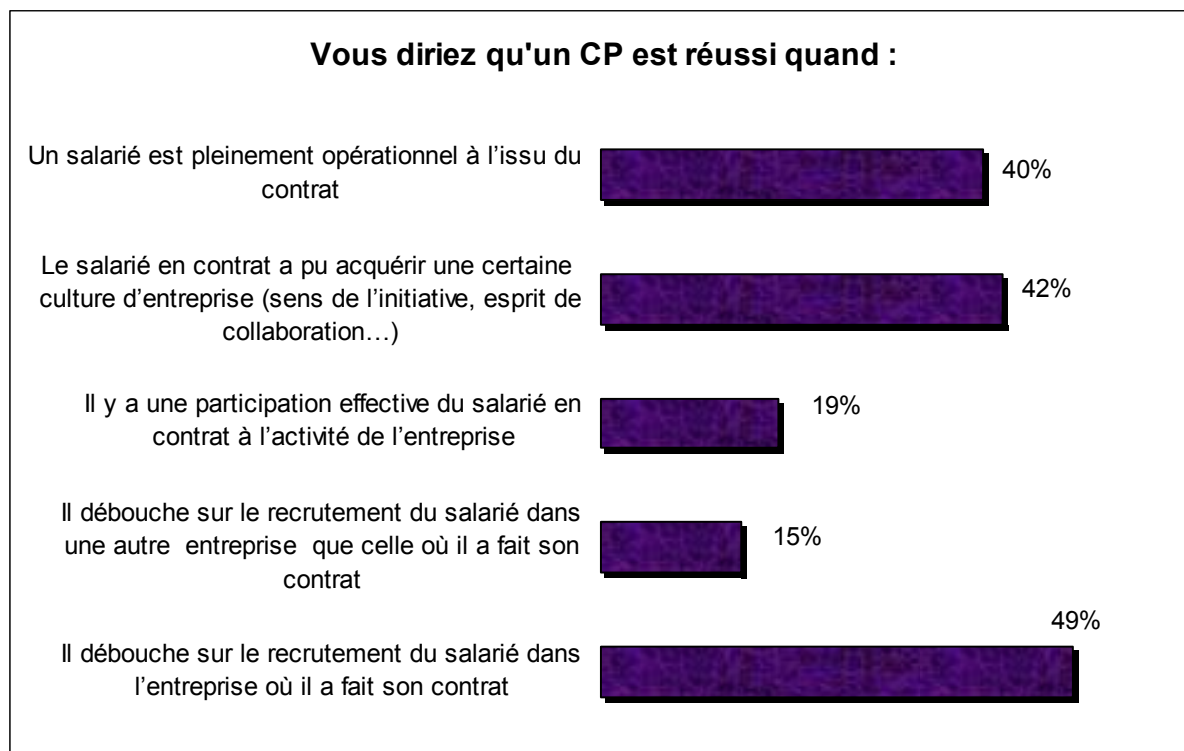
Enfin, 40% des entreprises qui ont un salarié en contrat de professionnalisation au moment de l'enquête ont déjà recruté un travailleur à l'issue d'un tel contrat. Cela suggère que ces entreprises sont satisfaites du dispositif au point de le reconduire en cas de besoin. 84% des entreprises qui n'ont pas recruté de salariés à l'issue de leurs contrats de professionnalisation déclarent être satisfaites du dispositif. Autrement dit, le dispositif peut être perçu par les employeurs comme un outil d'ajustement efficace, même s'il ne donne pas lieu à une embauche définitive.

2.4. 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. En revanche, elles ne perçoivent pas, de prime abord, l'embauche dans une autre entreprise comme une réussite (seulement 15%).

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.

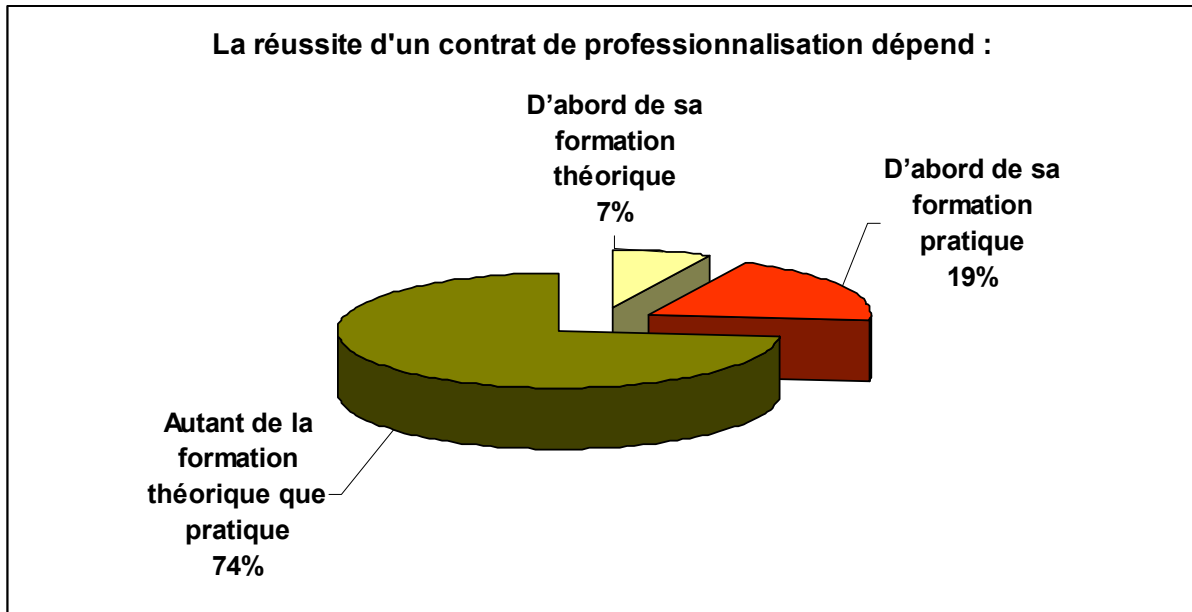
Il ressort par conséquent que les entreprises attachent une réelle importance à l'évolution du salarié et que l'absence d'évolution (non embauche, non intégration, opérationnalité insuffisante) s'apparente à un échec.



La moitié des entreprises interrogées considère qu'un CP est réussi lorsqu'il débouche sur le recrutement du salarié dans l'entreprise où il a fait son contrat.

L'alternance pratiquée dans le CP soulève également la question du facteur prépondérant en matière de formation dans la réussite d'un CP. Le fait que trois quarts des entreprises considèrent que l'on ne peut dissocier la formation théorique de la formation pratique signifie qu'un CP est généralement réussi si, d'une part, l'organisme de formation assure une formation de qualité et, d'autre part, si le salarié bénéficie du concours d'un tuteur expérimenté en entreprise.

Notons que très peu d'entreprises (7%) pensent que la réussite d'un CP dépend d'abord de la formation théorique.



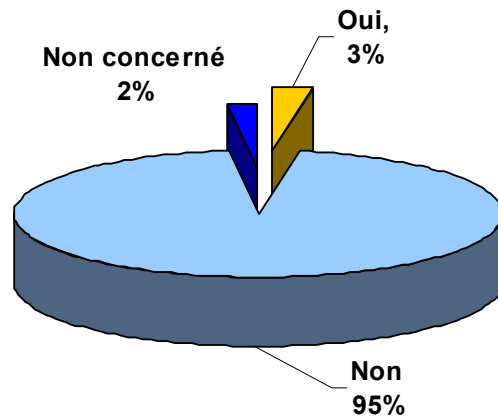
Pour 74% des entreprises interrogées, la réussite d'un CP dépend autant de la formation théorique que pratique.

2.5. 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'enquête auprès des 150 entreprises signataires confirme qu'une grande distance entre l'organisme de formation et l'entreprise ne constitue pas un problème pour les entreprises (95%). Cette situation ne peut les dissuader de prendre quelqu'un en CP (97%).

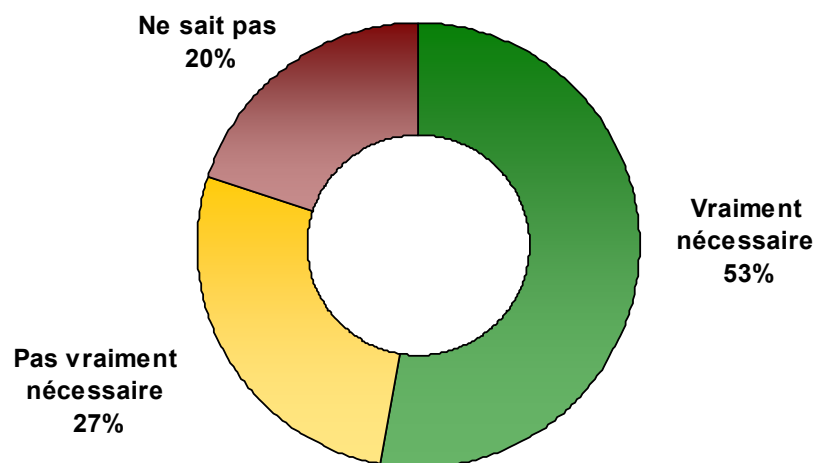
Le fait que le centre de formation d'un salarié en contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise peut-il être ou non un problème ?



L'éloignement du centre de formation de l'entreprise ne constitue pas un problème.

En revanche, même si ce n'est pas un problème, les entreprises semblent déplorer l'inégale répartition géographique des centres de formation en Martinique. 53% des entreprises interrogées pensent qu'il est vraiment nécessaire qu'il y ait une meilleure répartition sur l'ensemble du territoire. Il y a une différence entre la perception d'absence de problème sur le plan microéconomique et la vraisemblance d'un problème d'aménagement du territoire et d'équité sociale sur le plan macroéconomique.

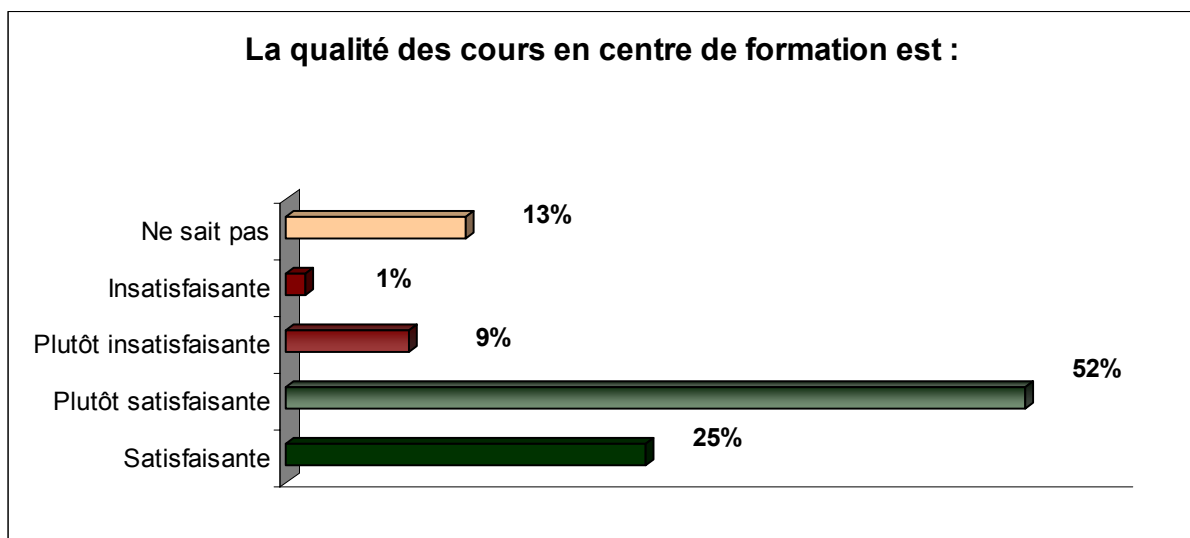
Pensez-vous qu'une meilleure répartition des centres de formation sur l'ensemble du territoire de la Martinique soit :



Une majorité d'entreprises interrogées estime nécessaire une meilleure répartition des centres de formation sur le territoire.

S'agissant de la qualité des cours en centre de formation, l'écrasante majorité des entreprises considère que la qualité y ait plutôt satisfaisante (52%) et même satisfaisante (25%). Seulement 10% des entreprises interrogées ont une opinion négative sur la qualité des cours, 13% n'ayant pas d'opinion. En outre, la qualité des cours en centre de formation est jugée satisfaisante ou plutôt 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 (d'où le « plutôt satisfaisante »),⁵ et avouent que plusieurs centres devraient faire de sérieux efforts. Aussi, boycottent-elles volontiers les centres de formation « *non grata* ».

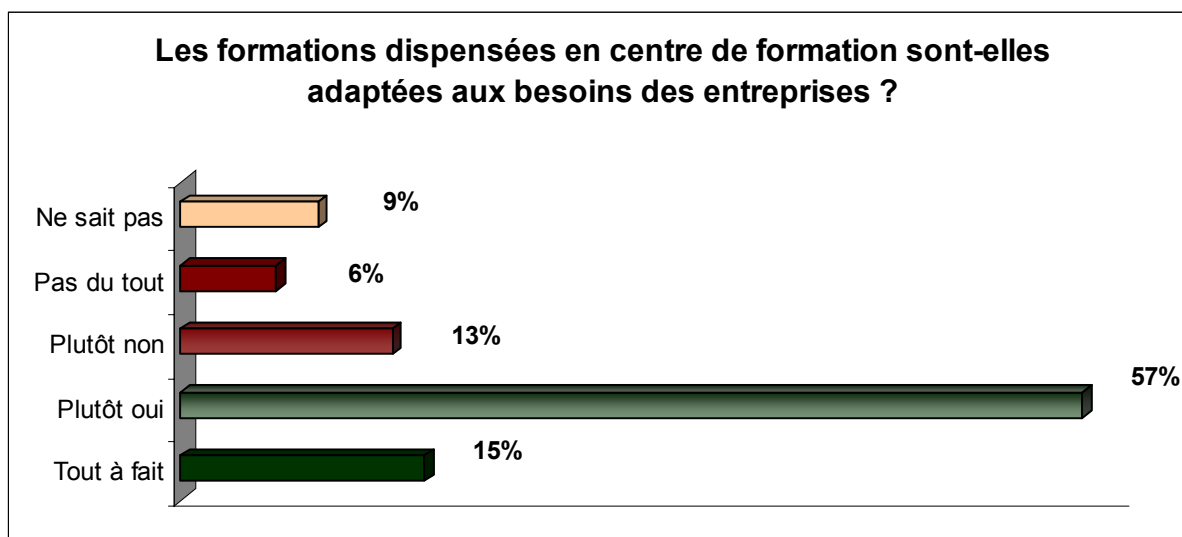


Seuls 10% des entreprises interrogées signataires d'un CP ont une opinion négative de la qualité des cours en centre de formation.

Suivant la même logique, les entreprises interrogées pensent majoritairement que les formations proposées sont plutôt adaptées à leur besoin (57%). 19% pensent que les formations sont peu ou pas adaptées.

Les réponses de l'enquête analysées à la lumière des entretiens laissent penser que dans les 57%, il existe des entreprises quelque peu résignées et qui reconnaissent qu'en matière d'adaptation, on peut mieux faire mais que le cadre actuel est toujours mieux que rien.

⁵ La troisième piste d'optimisation du dispositif de CP qui a été retenue par les entreprises est la plus grande implication des centres de formation, ce qui montre bien qu'elles ne se satisfont pas de la situation actuelle.



57% des entreprises interrogées jugent que les formations dispensées en centre de formation sont plutôt adaptées à leurs besoins.

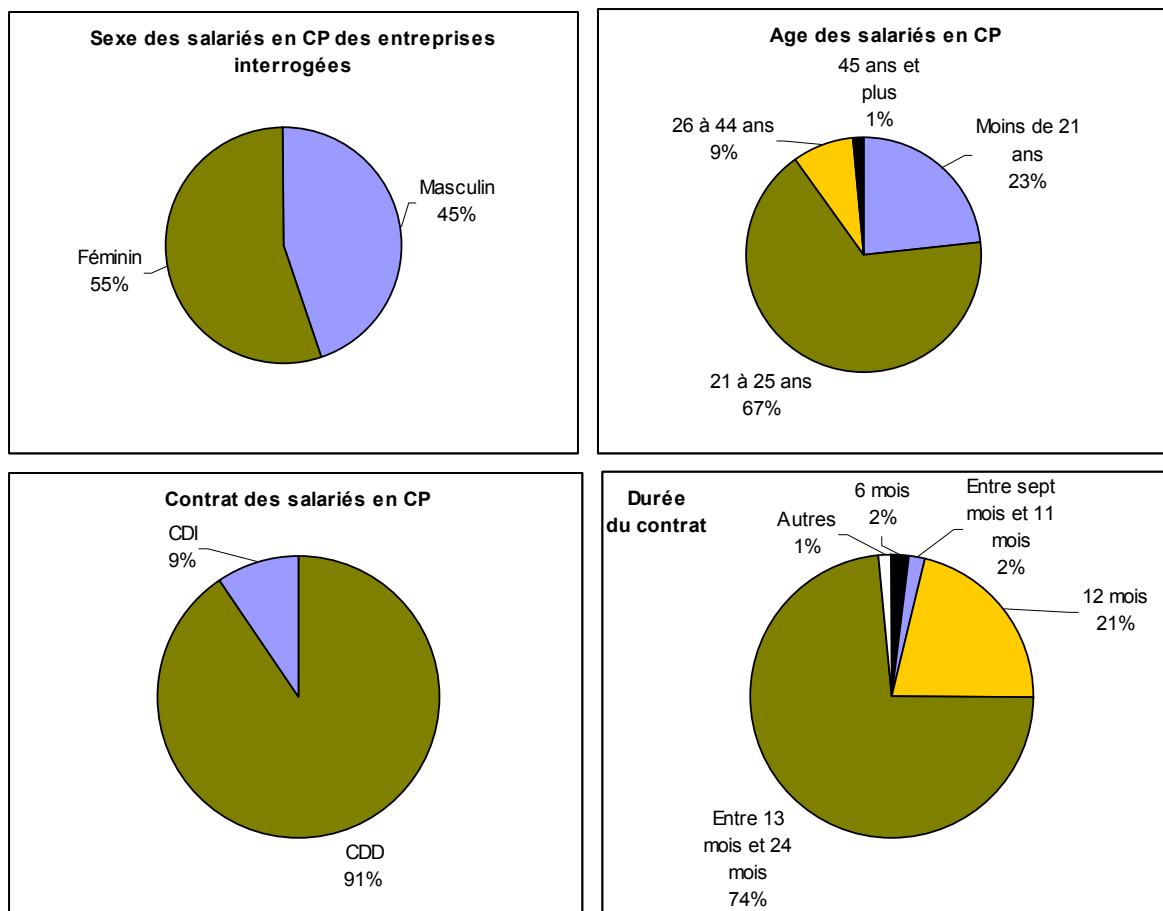
Sur le plan sectoriel, une différence peut également être observée entre les branches du commerce et des services quant à l'adaptation aux besoins des entreprises. Alors qu'il y a 23% des entreprises du commerce qui jugent les formations tout à fait adaptées à leurs besoins, seuls 6% des entreprises de services ont ce même jugement. A contrario, alors que 4% des entreprises du commerce considèrent que les formations ne sont pas du tout adaptées, les entreprises de service sont près de trois fois plus (11%) à le regretter.

3. PROFIL DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les informations sur les salariés sont celles fournies par l'entreprise à l'enquêteur par téléphone et le plus souvent de manière spontanée. Si ces informations peuvent être comparées aux données quantitatives collectées par la DTEFP, elles ne peuvent en aucun cas se substituer à elles.

3.1. PROFIL TYPE

Par rapport aux données officielles de la DTEFP pour les années 2007 et 2008, les ordres de grandeur en matière d'âge, de sexe et de contrat des salariés sont respectés. Cependant dans notre échantillon, les salariés en CP de 26 ans et plus sont, en proportion, plus importants (10% au lieu de 5-6%), et les CDI plus nombreux (9% au lieu de 2-4%).

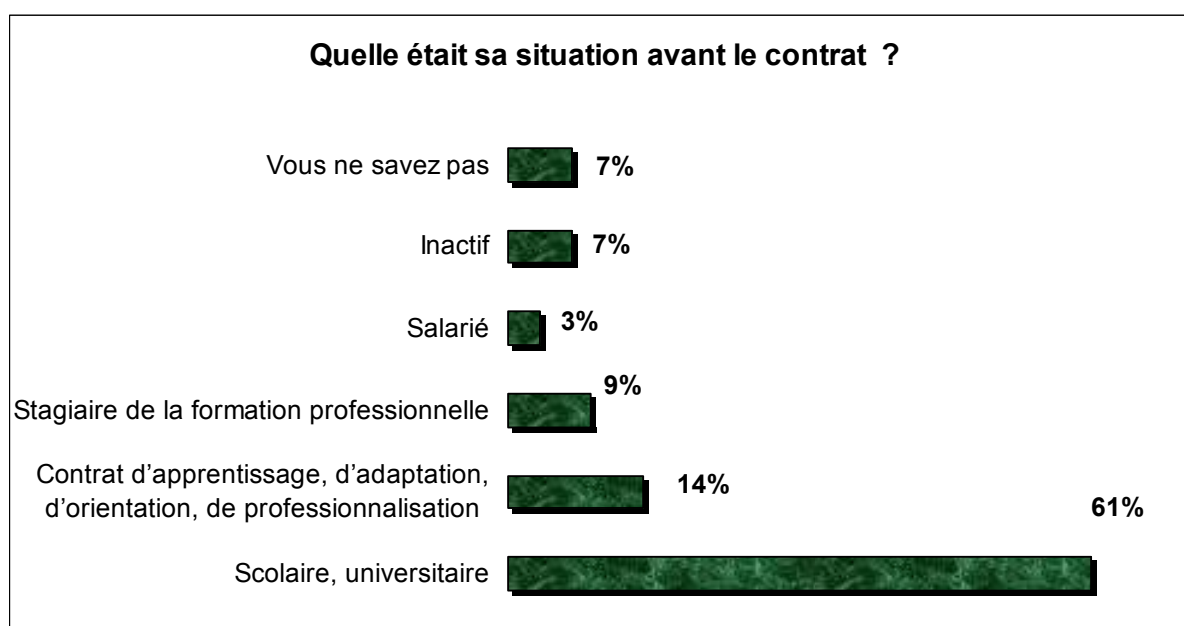


Le profil type du salarié en CP des entreprises interrogées : Une femme ayant entre 21 et 25 ans et bénéficiant d'un CDD de 12 à 24 mois.

Autre information utile, l'enquête portant sur les entreprises ayant signé au moins un contrat depuis 2004, plusieurs d'entre elles ont mis en avant des expériences antérieures à la réforme de janvier 2008, d'où le nombre très élevé de contrats d'une durée supérieure à 12 mois.

3.2. PARCOURS AVANT LE CP

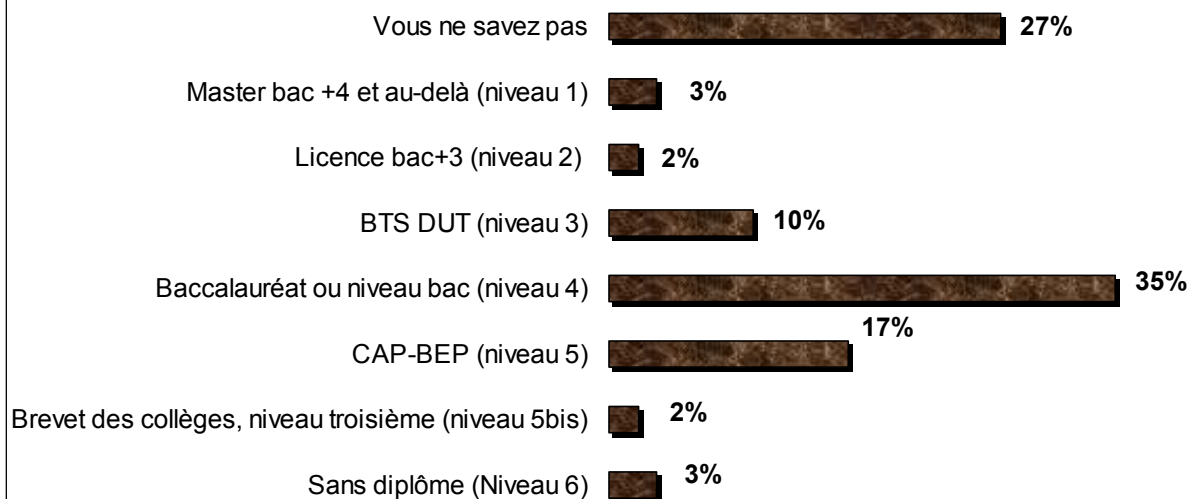
61% des salariés en CP mis en avant par les entreprises interrogées suivaient un cursus scolaire ou universitaire avant leur embauche. 14% bénéficiaient déjà d'un contrat en alternance et 9% étaient stagiaires de la formation professionnelle.



Avant leur embauche en CP, la plupart des personnes suivaient un cursus scolaire ou universitaire.

A leur embauche, 35% avaient le bac ou le niveau du bac. 17% détenaient un CAP ou un BEP, et 10% étaient titulaires d'un bac +2 de type BTS ou DUT. Il est à noter le faible pourcentage de salariés sans diplôme à leur embauche (3%), ce qui différencie notablement le CP de l'autre contrat en alternance, le contrat d'apprentissage.

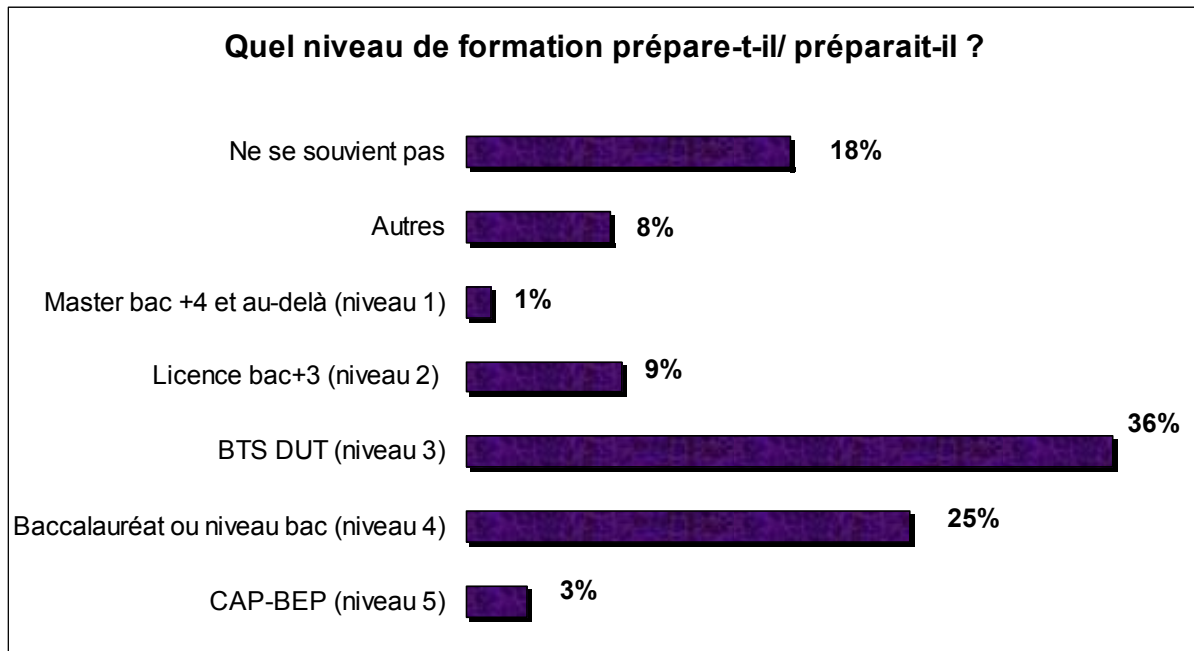
Quel était son niveau de formation à son embauche ?



Avant l'embauche en CP, le niveau de formation le plus récurrent est le baccalauréat.

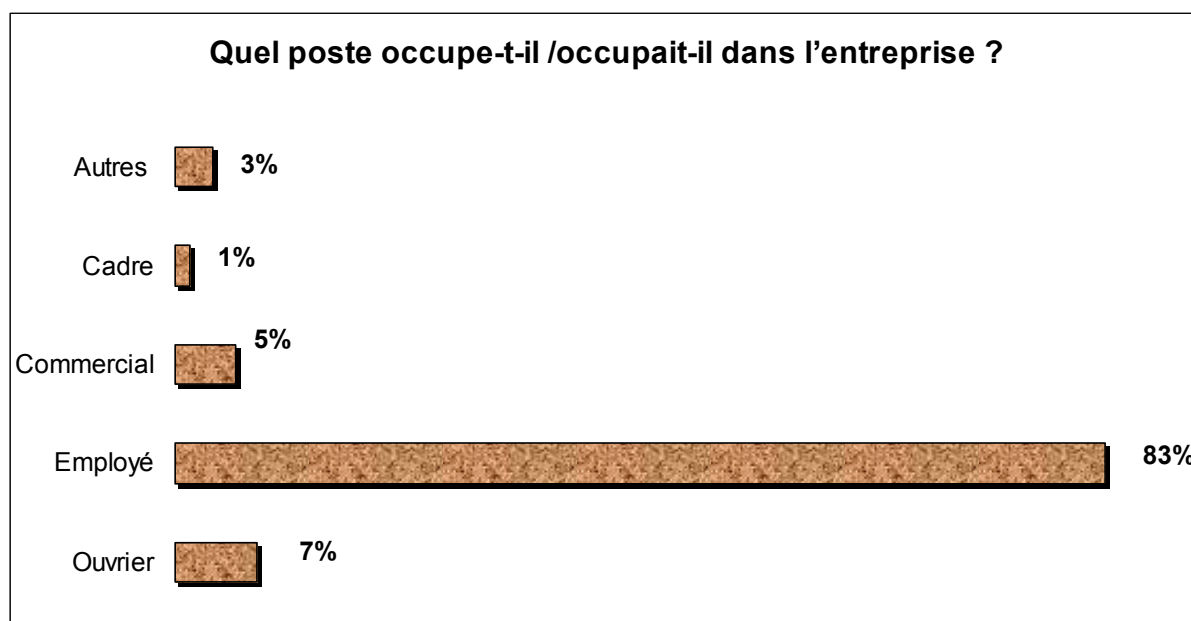
3.3. PARCOURS PENDANT LE CP

Les réponses à la question du niveau de formation préparé sont rattachées au niveau initial des salariés. Il n'est donc pas étonnant que les niveaux les plus souvent préparés soient le niveau 4 (Bac) et le niveau 3 (BTS/DUT), respectivement 25% et 36% des réponses.



Les niveaux de formation les plus souvent préparés sont par conséquent les BTS/DUT et le baccalauréat.

83% des entreprises interrogées déclarent avoir dans le cadre du CP offert un poste d'employé. 7% des réponses concernent un poste d'ouvrier. Le faible pourcentage associé au poste de commercial justifie l'idée selon laquelle il y aurait une confusion entre les postes d'employé et de commercial, d'où une amplification du premier au détriment du second.



8 fois sur 10, le poste occupé par un salarié en CP est celui d'employé.

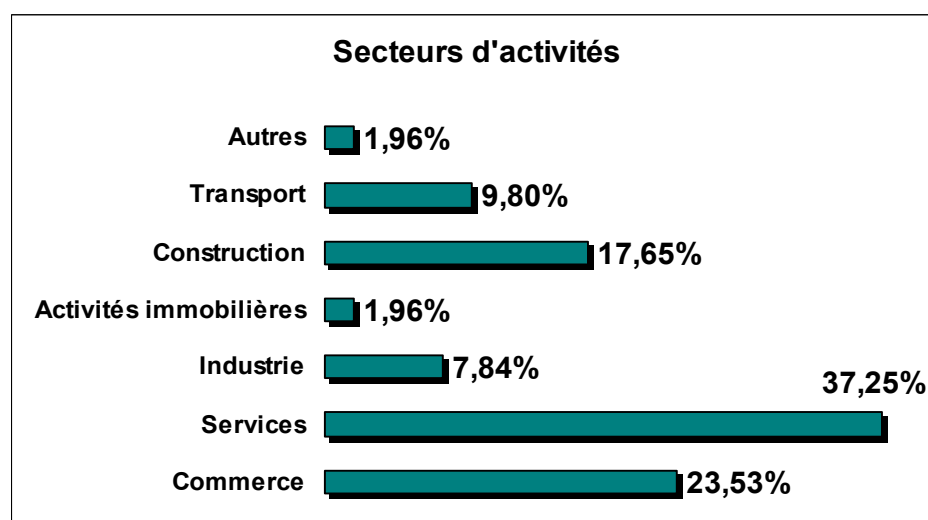
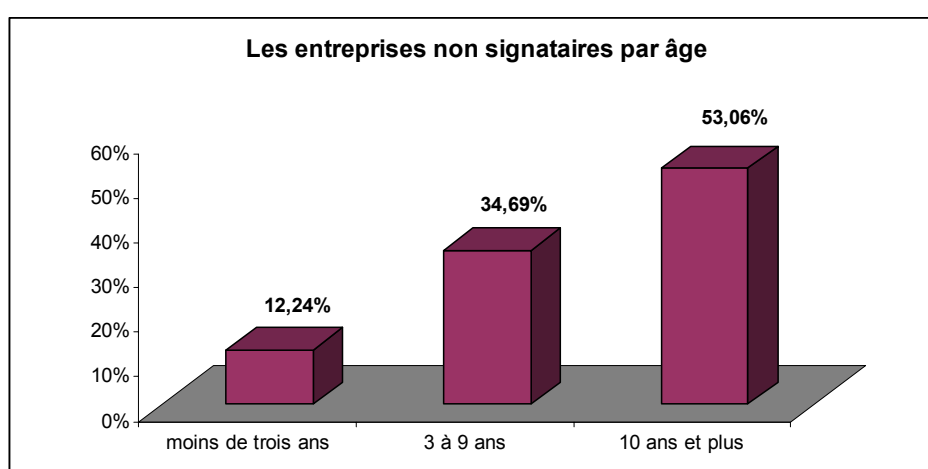
S'agissant de la formation initiale de la personne en poste, les commerciaux avaient à leur embauche dans leur grande majorité (plus de 80%) un niveau 3 ou 4 (BTS/DUT ou bac/niveau bac), tandis que les ouvriers pouvaient justifier d'un niveau 5 (CAP/BEP = 45%) ou d'un niveau 4 (bac/niveau bac = 36%). Le profil de formation des employés à leur embauche est relativement diversifié avec une prédominance toutefois de niveau 4 (bac et niveau bac).

Sur l'échantillon des entreprises signataires, il n'y a pas de différences très marquées relatives au genre. Deux différences peuvent être toutefois relevées. Le poste occupé : 87% des femmes occupent ou occupaient un poste d'employé contre 78% des hommes, alors que 4% occupaient un poste d'ouvrier contre 12% pour les hommes. Le niveau de formation préparé : elles sont 16% à préparer un diplôme d'un niveau bac +3 et plus contre 3% des hommes.

4. ENQUÊTE AUPRES DES ENTREPRISES NON SIGNATAIRES

4.1 LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES NON-SIGNATAIRES

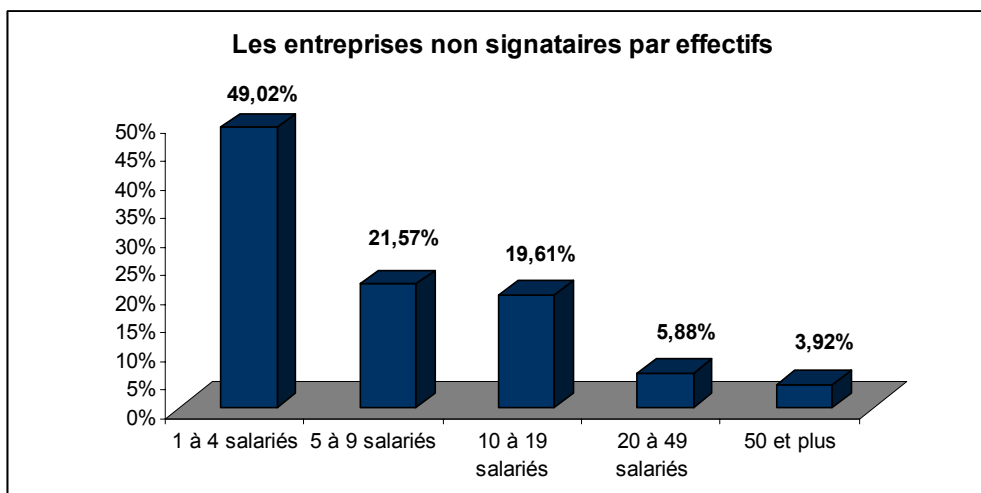
Comme pour les entreprises signataires, il convient de dégager les principales caractéristiques entreprises non signataires afin de mieux appréhender les raisons qui pourraient expliquer chez elles la non utilisation du contrat de professionnalisation.



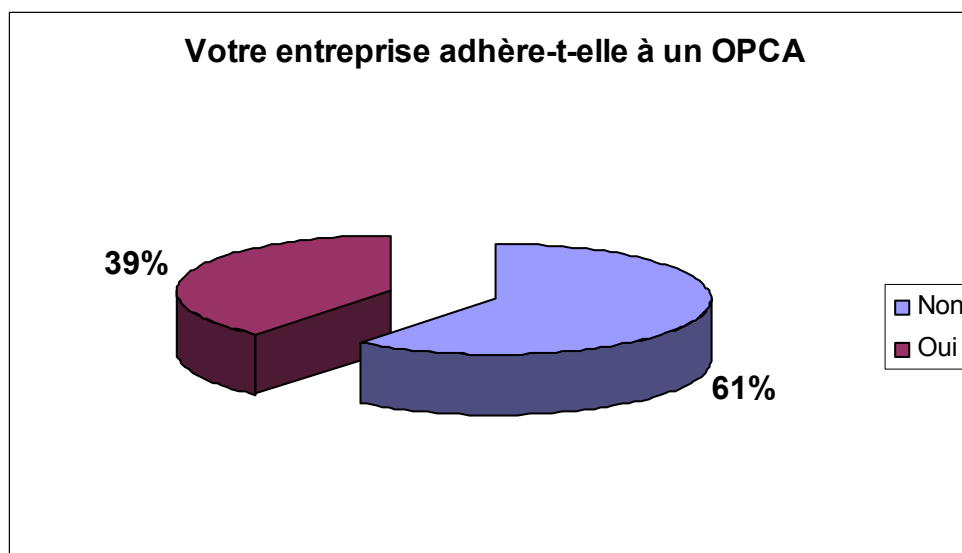
Parmi les entreprises non signataires, elles sont plus de 87% à avoir une ancienneté d'au moins 3 ans. A priori, il ne s'agit donc pas pour l'essentiel d'entreprises nouvellement créées et ignorante des obligations administratives. Les entreprises des secteurs du commerce et des services constituent un peu plus de 60% des entreprises non signataires

interrogées. Rappelons que la première partie de l'enquête suggère que ce sont justement ces secteurs qui sont le plus concernés par ces contrats.

Lorsque l'on considère le critère de la taille, plus de 70% des entreprises non signataires ont moins de 10 salariés.



Contrairement aux entreprises signataires, une large majorité des non-signataires déclarent ne pas être affiliées à un OPCA. Les 39% d'entreprises affirmant adhérer à un OPCA ont pour organisme collecteur l'AGEFOS-PME ou l'OPCALIA.

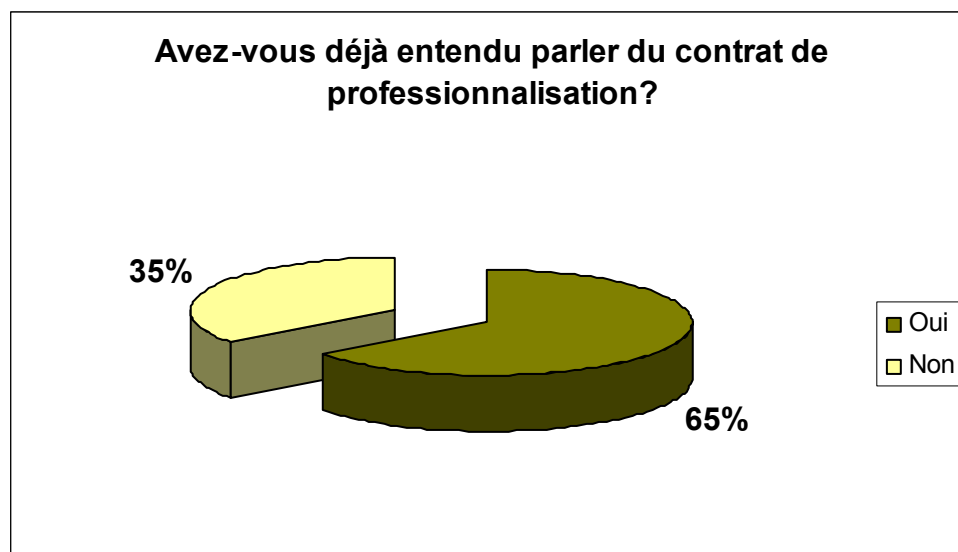


Plus de 60% des entreprises non signataires affirment ne pas adhérer à un OPCA.

Un tel taux de non adhésion peut paraître élevé, mais il peut s'expliquer par plusieurs raisons. Premièrement, si les entreprises sont légalement tenues de cotiser pour la formation professionnelle, elles n'encourent aucune sanction en cas de non respect de la loi. Dans la pratique, elles adhèrent souvent lorsque le recours à l'OPCA est nécessaire pour financer le contrat ou autre formation, mais une fois le contrat signé, elles peuvent s'abstenir d'honorer leurs obligations.

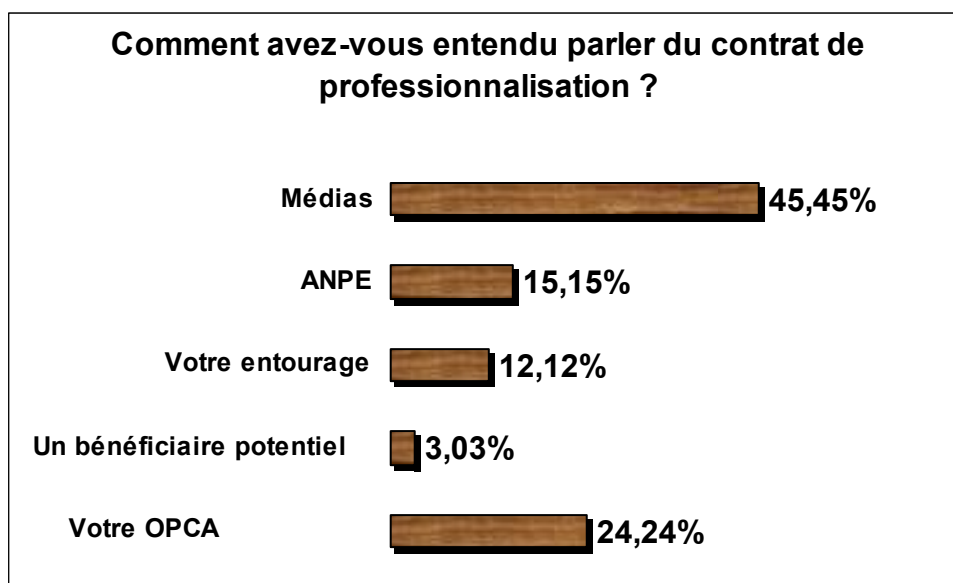
4.2 LA CONNAISSANCE DU DISPOSITIF

La notoriété du contrat de professionnalisation semble majoritairement acquise puisque 65% des entreprises interrogées en ont entendu parler.



65% des entreprises non signataires ont déjà entendu parler du dispositif.

Toutefois, les médias apparaissent comme le premier promoteur du dispositif. Seules 24% des entreprises affirment avoir été informées du dispositif alors qu'elles sont près de 40% à être affiliées à un OPCA.

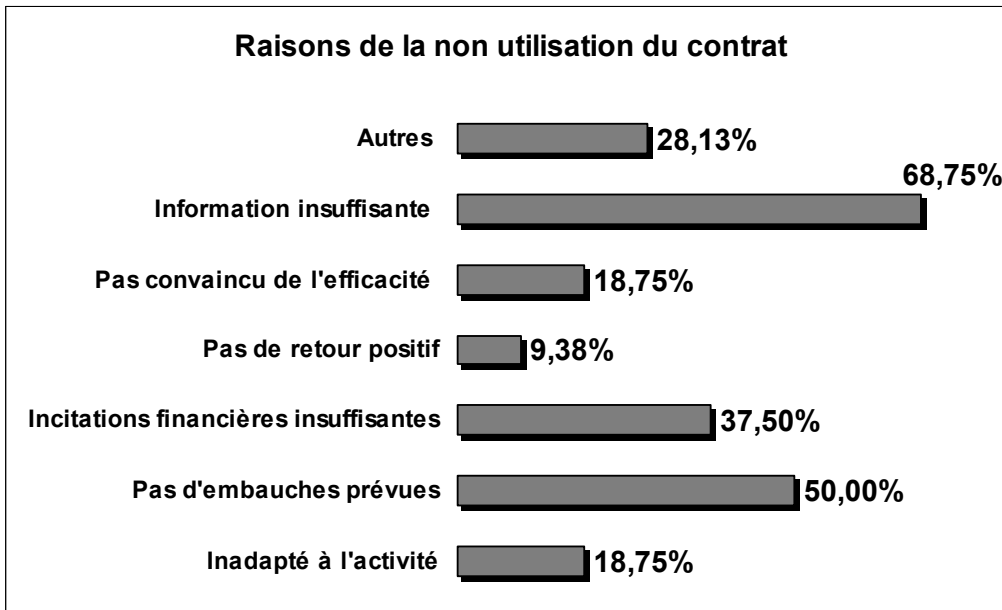


Les médias apparaissent comme les premiers promoteurs du dispositif assez loin devant les OPCA.

Des questions relatives au contrat d'apprentissage ou de qualification ont aussi été posées aux entreprises afin de déceler d'éventuelles confusions entre les différents contrats. Les réponses données d'une part confirment que très peu d'entreprises du panel utilisent un autre type de contrat en alternance. Elles sont effet 12% à avoir recours au moment de l'enquête à un autre type de contrat. Parmi les entreprises n'ayant jamais entendu parler du contrat de professionnalisation, 78% d'entre elles n'ont jamais entendu parler du contrat de qualification : la mauvaise connaissance du contrat ne serait donc pas liée à la réforme du dispositif en 2004.

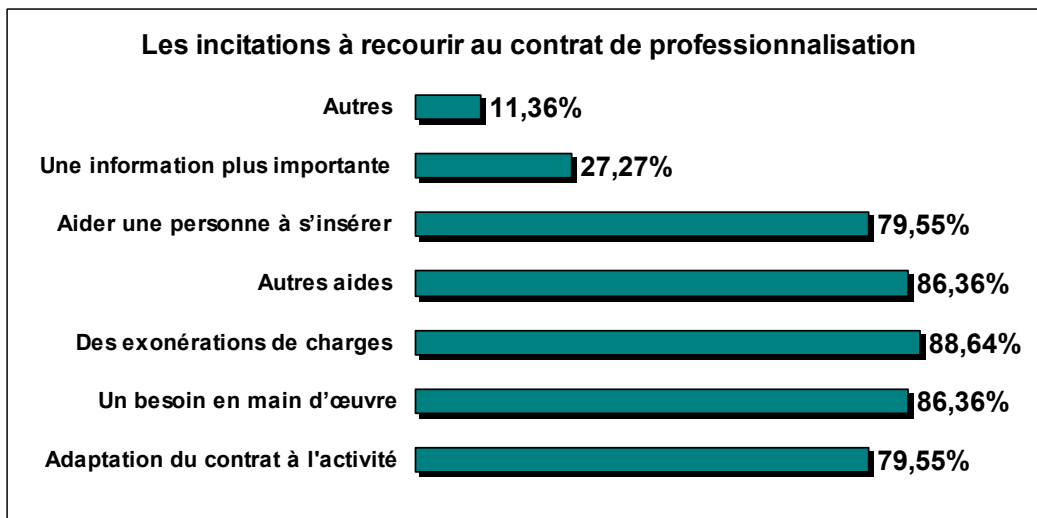
4.3 LES CAUSES DE NON UTILISATION ET LES PERSPECTIVES D'ADOPTION DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'absence d'embauches et une information insuffisante sont les raisons les plus fréquemment énoncées pour expliquer la non utilisation du contrat de professionnalisation.



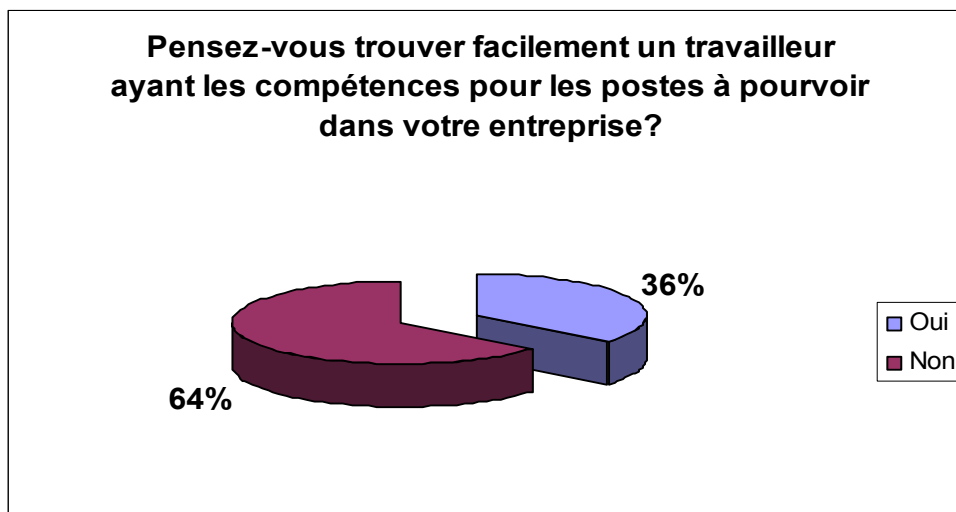
L'information insuffisante sur le dispositif ressort comme la première cause de non utilisation du contrat.

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



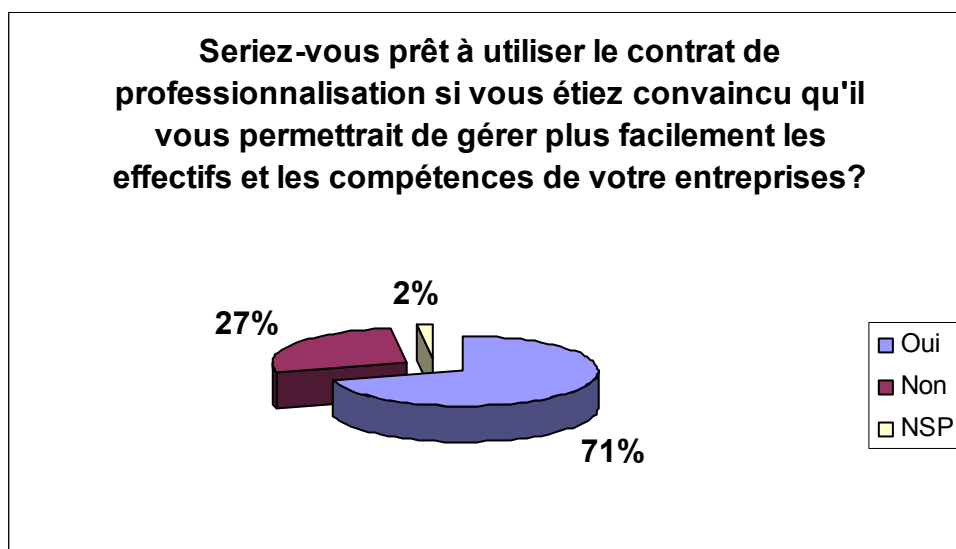
Le besoin de main d'œuvre, les avantages financiers ainsi que l'adaptation du dispositif à l'activité des entreprises s'avèrent être les motifs les pertinents pour son adoption.

Pour déterminer les perspectives d'adoption du dispositif, on s'intéresse aux entreprises ayant des intentions d'embauches. Ces dernières souhaitent recruter des employés et des ouvriers spécialisés, mais la majorité d'entre elles admet être confrontée à l'inéquation entre les postes à pourvoir et les compétences offertes.



Alors qu'elles ne recourent pas au dispositif, une large majorité d'entreprises pense ne pas trouver sur le marché les compétences recherchées.

Aussi, les entreprises avec un projet de recrutement ne semblent-elles pas réfractaires à l'utilisation du dispositif si on les convainc de son intérêt effectif.



71% des entreprises non signataires se disent prêtes à recourir au dispositif comme outil de GEPEC.

5. ANALYSE TRANSVERSALE

L'enquête menée auprès de 150 entreprises signataires et 50 entreprises non signataires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les entretiens menés auprès des acteurs liés par ce contrat ont permis de mettre en exergue certaines pratiques liées à son utilisation. Si les entreprises se disent généralement satisfaites de ce type de contrat, le nombre de bénéficiaires reste relativement faible au regard du nombre de chômeurs et d'entreprises. Mais la réalisation d'une embauche et, *a fortiori*, la signature d'un contrat de professionnalisation doivent avant tout répondre à un besoin de l'entreprise dicté par l'évolution de son activité. Beaucoup d'entreprises qui n'ont jamais signé de contrat de professionnalisation semblent avoir peu d'information sur le dispositif. Mais elles sont très peu à avoir pour projet d'embaucher, ce qui peut expliquer qu'elles n'ont elles-mêmes pas cherché à s'informer sur les dispositifs existants. D'ailleurs, celles qui envisagent de recruter sont tout à fait prêtes à utiliser le dispositif s'il s'avère adapté aux besoins et au fonctionnement de l'entreprise. Dans la mesure où elles ne le connaissent pas, son utilisation n'est cependant pas garantie.

Aussi, plusieurs acteurs ont-ils mis en avant le caractère inadapté du contrat au contexte martiniquais. Une économie constituée pour l'essentiel de très petites entreprises en difficultés, dépourvues de ressources pour gérer ce type de contrat expliquerait sa sous-utilisation. En particulier, le tutorat, pour être véritablement efficace, demande des ressources en personnel que peuvent plus facilement mobiliser les « grandes entreprises » structurées. Le tutorat implique un détournement d'une partie des ressources des entreprises, ce qui en soit, représente un coût pour elle, même s'il est en partie compensé par les primes de tutorat. Mais plus que la valorisation du tutorat, ce sont les compétences et le sérieux des tuteurs qui ont été mises en cause lors des entretiens. Certaines grandes entreprises imposent une formation aux tuteurs (EDF par exemple), mais cela reste rare et de mise en œuvre difficile pour les petites entreprises. Afin de soulager les chefs d'entreprises dans les petites structures, l'idée d'« externaliser » partiellement le tutorat mériterait d'être creusée en intégrant au dispositif le recours, par exemple, aux seniors qui souhaitent rester actifs⁶. Dans les activités requérant des compétences techniques spécifiques le tutorat s'avère crucial dans le processus de professionnalisation des jeunes. Par contre, dans les activités tertiaires, le tutorat n'apparaît pas comme une nécessité impérieuse. La DTEFP et les OPCA auraient ainsi un rôle important à jouer dans l'accompagnement et le contrôle des tuteurs. En outre, très peu d'entreprises embauchent un contrat de professionnalisation dans l'optique d'un recrutement futur, ce qui amoindrit l'incitation à investir dans le tutorat au regard du coût qu'il peut représenter.

L'attrait financier de ce dispositif est depuis 2008 fortement atténué avec la fin des exonérations spécifiques qui lui étaient associées. Aussi, malgré une rémunération en deçà du SMIC, le contrat peut-il se révéler très coûteux pour une entreprise qui ne dispose que partiellement de son salarié. Le gouvernement semble vouloir revenir sur sa position puisque le Président Nicolas Sarkozy a annoncé en mai 2009 de nouvelles possibilités

⁶ Cette idée s'inspire notamment de la réflexion menée au sein de la CCIM sur l'emploi des seniors.

d'exonérations de charges pour ce type de contrat. Sur ce dernier point, le contrat de professionnalisation se trouve être en rude concurrence avec le CAE-DOM qui peut être financièrement beaucoup plus attractif, même si les objectifs ne sont pas les mêmes. Un tel phénomène traduit un « effet de substitution » des mesures qui consiste, en l'occurrence, à embaucher un certain type d'individu afin de bénéficier des subventions ou aides associées même si le profil de cet individu n'est pas celui qui était initialement recherché. L'enquête ne permet pas de qualifier ou de quantifier un tel effet, mais les entretiens auprès des professionnels et de certains acteurs institutionnels attestent de son existence. On peut aussi supposer que cet effet est d'autant plus fort que les qualifications initiales des travailleurs sont faibles et peu spécifiques. Selon l'enquête, **les deux principales raisons pour lesquelles les entreprises sont satisfaites du contrat de professionnalisation sont la main d'oeuvre bon marché et la flexibilité qu'il offre au niveau de l'emploi.** Dans les deux cas il ne peut s'agir de compétences très particulières et peu substituables. D'ailleurs, **le contrat de professionnalisation comme outil de GEPEC est très rarement cité par les entreprises interrogées.**

La possibilité pour les jeunes bénéficiaires d'intégrer le monde du travail tout en poursuivant une formation qualifiante permet de répondre au manque d'expérience qui leur est souvent reproché. Mais, les qualités personnelles des travailleurs (motivation, capacité à s'intégrer, etc.) semblent expliquer pour une large part le choix des employeurs de recruter les bénéficiaires de ces contrats, la formation théorique gardant une importance toute relative.

6. PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Les deux enquêtes effectuées auprès des entreprises martiniquaises ont livré plusieurs informations dont on doit tenir compte dans la perspective de l'amélioration du dispositif. Plusieurs propositions issues de ces enquêtes ont été renforcées par les informations collectées lors des entretiens individuels. D'autres propositions émanent d'acteurs du dispositif rencontrés sur le terrain et de la recherche documentaire.

Les différentes propositions présentées ont servi de base aux recommandations que nous avons jugées opportunes.

6.1. 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.

Dans la même enquête, les entreprises interrogées se montrent sceptiques (plus de six entreprises sur dix) quant à l'adéquation entre les postes susceptibles d'être pourvus et les travailleurs disponibles. Elles se disent toutefois majoritairement prêtes (71%) à recourir au CP si elles étaient convaincues du bien fondé de l'initiative. Ceci fait apparaître qu'au-delà du problème d'information, il existe un problème de confiance. Les entreprises semblent avoir besoin de garanties sur la pertinence du dispositif.

L'enquête auprès des entreprises signataires d'un CP est allée plus loin quant aux pistes d'amélioration, les entreprises devant noter une liste de propositions susceptibles de renforcer le dispositif du CP. Il s'agissait, pour chacune des propositions, de donner une note entre 1 et 10. 1 signifie que la mesure proposée ne permettra pas du tout d'améliorer le dispositif, et 10 que la mesure peut tout à fait améliorer le dispositif, les notes intermédiaires permettant de nuancer l'opinion.

La liste

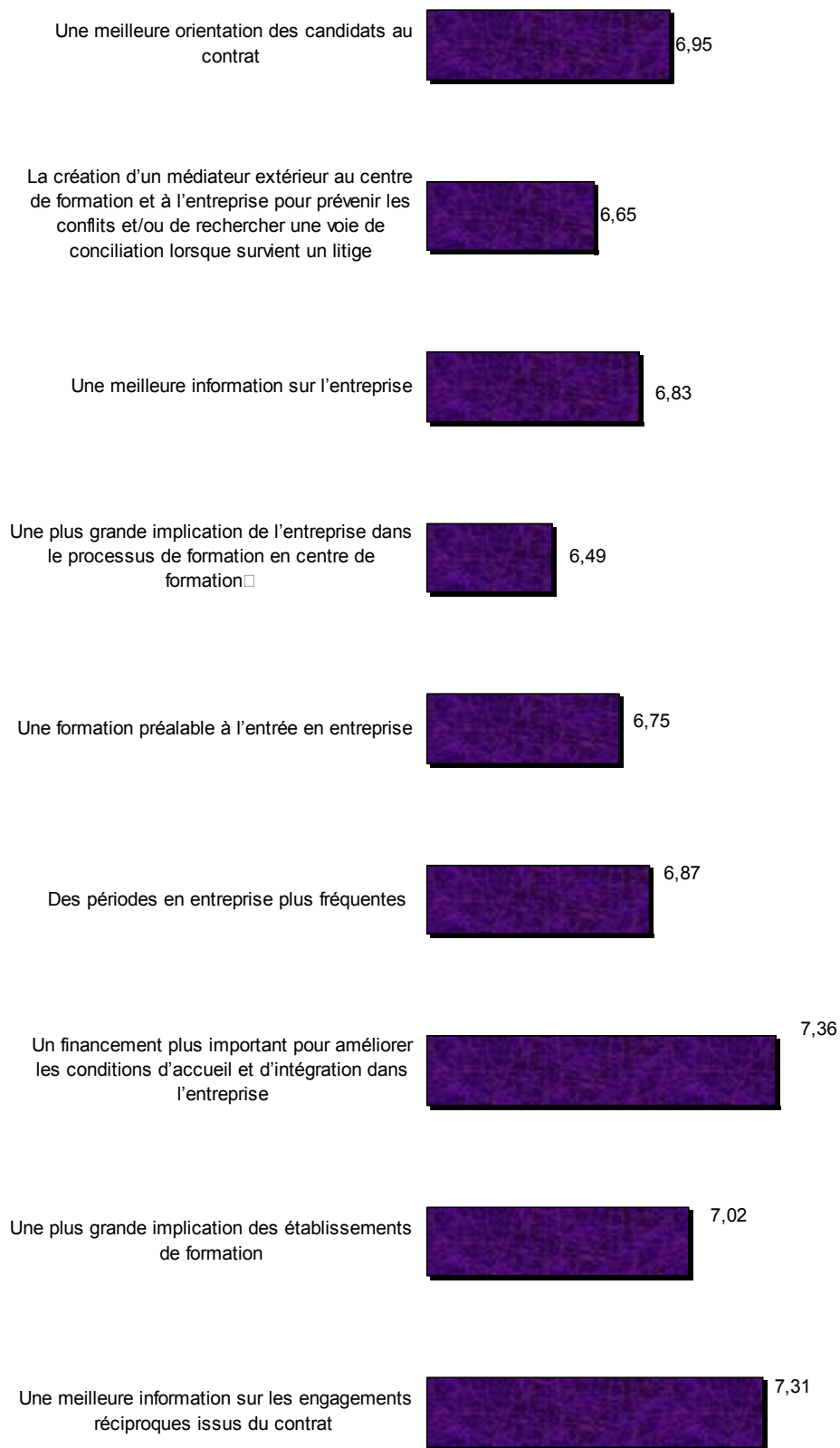
- Q33A Une période de formation en entreprise plus longue /___/___/
- Q33B Des périodes en entreprise plus fréquentes /___/___/
- Q33C Une plus grande implication de l'entreprise dans le processus de formation en centre de formation /___/___/
- Q33D Une plus grande implication des établissements de formation /___/___/
- Q33E Une formation préalable à l'entrée en entreprise /___/___/
- Q33F Une meilleure orientation des candidats au contrat /___/___/
- Q33G Un financement plus important pour améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise /___/___/

Q33H Une meilleure information sur l'entreprise /__/_/

Q33I Une meilleure information sur les engagements réciproques issus du contrat
/__/_/

Q33J La création d'un médiateur extérieur au centre de formation et à l'entreprise pour
prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige
/__/_/

Pistes d'optimisation pour le dispositif des CP



Le graphique qui ci-dessus synthétise les réponses des entreprises interrogées. Il apparaît alors que les pistes proposées recueillent des notes bien supérieures à la moyenne, ce qui valide leur pertinence. Trois pistes sortent cependant du lot avec une note supérieure à 7/10.

La principale piste d'optimisation est une incitation financière plus importante (7,36). La deuxième est l'amélioration de l'information sur les engagements réciproques issus du contrat (7,31). La troisième est la plus grande implication des organismes de formation (7,02).

Viennent ensuite quatre autres pistes d'une priorité moindre.

La quatrième piste d'optimisation du dispositif de CP est une meilleure orientation des candidats au contrat (6,95). La cinquième piste réside dans des périodes plus fréquentes en entreprise (6,87). La sixième est une meilleure information sur l'entreprise (6,83). La septième est une formation préalable à l'entrée en entreprise (6,75).

Si on s'intéresse aux pistes prépondérantes par branche d'activités, il apparaît que les services, la finance/assurance et l'hôtellerie semblent plus demandeuses d'optimisation que la branche commerce.

L'attente principale sur l'accroissement des incitations financières obtient la note de 7,30 chez les commerçants contre 7,83 chez les professionnels des services. Pour l'information sur les engagements réciproques, l'implication des centres de formation et l'orientation des candidats, le rapport est à peu près le même (respectivement 7,38 ; 7,07 et 6,82 pour le commerce contre 7,97 ; 7,57 et 7,69 pour les services).

La formation préalable à l'entrée en entreprise ne présente pas non plus le même intérêt. 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. Le relationnel dans les trois dernières branches citées semblent exiger plus de professionnalisme et les mauvaises pratiques rédhitoires.

Enfin, la création d'un médiateur extérieur ne semble pas être une priorité sauf pour les services aux entreprises et à la personne avec une note 7,05.

Toutes ces pistes d'optimisation seront retenues dans nos recommandations car elles ont été énoncées par les entreprises elles-mêmes et semblent faire consensus. Nous y apportons dans le cadre des recommandations quelques précisions et ajustements.

Par ailleurs, à la suite de la question sur les pistes d'optimisation, la question ouverte suivante a été posée aux entreprises : Avez-vous d'autres suggestions pour améliorer le Contrat de professionnalisation ?

Les suggestions les plus significatives ont été listées dans le tableau ci-dessous.

Financement	Exonérer les charges
	Augmentation des aides

Formation	Encadrer les personnes en formation afin de mieux les orienter.
	Plus de professeurs pour la formation
	Plus d'assiduité en centre de formation
	Plus grand suivi auprès des élèves
	Que les formations soient mieux adaptées
	Adapter le programme scolaire aux besoins de l'entreprise. Eviter les théories qui n'ont rien à voir
	Le centre de formation envoie la feuille d'émargement une fois par semaine
	Un suivi plus régulier sur la présence du jeune en entreprise et en formation par le centre de formation
	Echanges réguliers tout au long de l'année entre le centre de formation et l'entreprise
	Plus d'échange entre le centre et l'entreprise sur l'évolution des cours

Administration	Une meilleure gestion, un meilleur suivi pour le remboursement des fonds
	Etre plus clair au niveau des salaires à verser et bien faire la distinction entre le nombre d'heures à effectuer à l'école et le nombre d'heure en entreprise
	Améliorer les clauses du contrat en cas de rupture

Généralités	Période d'essai plus longue
	Identifier les mauvais centres de formations et les former
	Bien expliquer le lien entre l'école et l'entreprise
	Trouver un moyen de mieux détecter la motivation du jeune
	Changer le nom du contrat qui est trop compliqué.

6.2. PROPOSITIONS ISSUES DES ENTRETIENS

Lors des entretiens menés auprès de différents acteurs du dispositif (entreprises ; OPCA ; centres de formation ; chambres consulaires ; administrations ; associations, organisations syndicales salariés et patronales), plusieurs propositions ont émergé. Dans la présentation qui suit, certaines propositions ont été rapportées intégralement, et d'autres ont fait l'objet de quelques réajustements.

▪ Communiquer sur le contrat de professionnalisation

Il s'agit d'informer les entreprises (médiateurs : OPCA, organisations patronales, interprofession, chambres consulaires) et le grand public (médiateurs : DTEFP, Région Martinique, chambres consulaires, centres de formation).

Il s'agit également d'informer tous les protagonistes sur les engagements réciproques issus du contrat.

La fin des incitations financières a rendu ce contrat beaucoup moins attractifs par rapport aux contrats existants même si les objectifs ne sont pas les mêmes. Il convient de mettre l'accent sur l'intérêt en termes de culture et de pratique d'entreprise dans une perspective d'embauche surtout pour les emplois exigeant un capital humain spécifique.

▪ Rétablir l'incitation par l'exonération des cotisations sociales prévalant avant janvier 2008

Cette exonération accompagnait la décision de l'entreprise et complétait les autres avantages de manière parfois décisive.

▪ Consolider les avantages

La sélection et la formation de futurs collaborateurs sont des avantages indéniables pour les entreprises. La culture d'entreprise que les personnes en contrat acquièrent leur permet d'être plus réactif, qualité appréciable dans un monde de plus en plus concurrentiel. Le dispositif de contrat de professionnalisation gagnerait à mieux intégrer les avancées en matière de GEPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et de GAGE (gestion des âges gestion des emplois).

▪ Limiter les inconvénients

Les contraintes d'organisation peuvent être limitées grâce à une dématérialisation plus poussée des formalités administratives et une alternance adaptée.

▪ Clarifier les clauses du contrat en matière de rupture

Certaines entreprises confrontées à la rupture d'un contrat quelle que soit l'origine de la rupture pensent que les clauses du contrat gagneraient à être plus claires.

- **Limiter l'effet « emploi kleenex »**

Même s'il n'est pas possible de demander aux entreprises de garantir un emploi pour la personne en fin de contrat, il faut réfléchir aux moyens que l'on met en œuvre pour que la personne à l'issue du contrat de professionnalisation ait plus de chance de trouver un travail requérant les qualifications obtenues et développées.

- **Adapter les dispositifs nationaux aux réalités martiniquaises**

La multiplication de politiques d'emploi d'un pays ayant moins de 10% de chômeurs sans adaptation particulière dans un pays caractérisé par un chômage endémique (plus de 24%) génère des effets pervers. Le volant important de main d'œuvre au chômage est un vivier pour les entreprises qui ont le choix de la ressource, du contrat, de la durée, y compris à la sortie d'un dispositif. Il faut donc créer dans le contexte martiniquais une incitation plus forte à recourir à une main d'œuvre qualifiée.

Par ailleurs, le dispositif paraît peu adapté au tissu des entreprises locales (beaucoup de TPE sans salariés ou peu de salariés) et sa mise en œuvre exige des formalités qui peuvent s'avérer dissuasives, les chefs d'entreprises ayant en général peu de temps pour ces démarches.

- **Faire du sur mesure**

Avant l'ouverture d'une formation susceptible d'accueillir des personnes en contrat de professionnalisation, les centres de formation devraient prendre en compte le secteur d'activité, le rythme d'activité, l'influence ou non des saisons et la taille moyenne des entreprises. Le dispositif présente en la matière une souplesse largement sous-exploitée.

- **Créer un observatoire de l'emploi et des métiers**

La création d'un observatoire mettrait à disposition des professionnels et des décideurs un outil en mesure d'une part de suivre l'évolution de l'emploi et des métiers, et d'autre part d'anticiper leur évolution.

- **Aller vers un parcours professionnel plus sécurisé**

Tant pour le contrat de professionnalisation que pour d'autres dispositifs en alternance ou de contrats dit aidés, aucune mesure n'empêche une personne d'être dispersée dans plusieurs expériences précaires successives. Cette spirale met la personne dans l'impossibilité de se projeter sur bien des plans (familial, social, et encore moins professionnel)

- **Essayer les mesures de compensation**

La logique dominante est celle des mesures incitatives consistant à verser des aides ou à exonérer de charges pour conduire des entreprises à mener une action déterminée. La compensation à la suite d'une action limite les effets d'aubaine et facilite le contrôle.

- **Travailler le savoir être du jeune Martiniquais**

L'habit ne fait pas le moine, mais on reconnaît cependant le moine à son habit. Certaines personnes en contrat de professionnalisation ont parfois une image en décalage avec l'entreprise (habits, coiffure, langage) et méconnaissent certaines règles d'usage fort utiles à leur intégration dans l'entreprise (respect, ponctualité). Une action au niveau de l'éducation nationale pour encourager les jeunes à prendre en compte ces paramètres les aiderait dans leur recherche d'emploi.

- **Rapprocher le monde de l'entreprise et le monde de l'éducation**

Il convient d'améliorer la connaissance des enfants mais également de leurs enseignants qui bien souvent ignorent tout de l'entreprise lorsqu'ils ont eu un parcours linéaire (études, concours et emploi d'enseignant).

- **S'assurer des compétences et de la formation des tuteurs**

Le dispositif pourrait prévoir une formation du tuteur : formation sur la façon d'encadrer mais aussi sur les règles régissant les relations entre un employeur et son salarié (règles de licenciement, de salaire, etc.). Au préalable, on devrait s'assurer que le niveau du tuteur soit suffisant pour rendre la formation pratique efficace et rentable pour le salarié.

- **« Labelliser » les centres de formation**

Il n'est pas normal qu'un centre de formation incapable d'assurer une formation de qualité sur la durée ait la possibilité d'accueillir des personnes en contrat de professionnalisation. Gérer des étudiants en contrat de professionnalisation est une activité rentable à condition de pouvoir supporter des coûts qui s'avèrent trop lourds pour des structures mal organisées ou peu rigoureuses.

- **Contrôler les organismes de formation**

Un contrôle des pratiques des CF pourrait s'avérer utile : facturations, présence des salariés, examens... Par ailleurs, les centres de formations démarchent des entreprises qui souvent ne connaissent pas le dispositif. Le contrôle des OPCA intervenant ex post, des choix mal éclairés sont quelquefois à déplorer.

- **Améliorer le financement des OPCA**

Les OPCA un rôle déterminant dans le dispositif et pourrait s'impliquer davantage sur le terrain afin d'intervenir ex ante et non ex post. Se pose alors la question de leurs moyens. En outre, les entreprises ne sont pas sanctionnées lorsqu'elles ne sont pas à jour de leurs cotisations. Elles font donc appellent aux OPCA seulement en cas de besoin. Le système leur permet même de bénéficier d'une cotisation forfaitaire, qui n'est donc plus assise sur la masse salariale, mais sur le nombre de salariés (entreprises de + ou - 10 salariés). Pour certaines, elles n'ont aucun intérêt à être régulièrement à jour de leurs cotisations.

- **Réorienter l'action des OPCA vers les petites entreprises**

Les OPCA ont un rôle à jouer plus important auprès des petites entreprises, les grandes entreprises ayant en général du personnel et des ressources plus importantes pour assurer une prise en charge du salarié.

- **Etudier d'autres applications du dispositif**

Des applications peuvent être observées dans d'autres régions françaises, ou dans des secteurs d'activité très spécifiques. La généralisation de ces expériences implique la réalisation d'études. Ainsi, la Réunion recourt au CP dans le cadre de son expérimentation du contrat unique d'insertion. Air Caraïbes dans sa politique de recrutement et de formation des PNC utilise le CP.

- **Augmenter les formations professionnelles de niveaux inférieurs**

Les formations proposées excluent une trop grande partie de jeunes chômeurs sans diplômes. Il faut donc augmenter les formations de niveaux CAP, BEP et BAC.

- **Créer un tableau de bord du contrat de professionnalisation**

La DTEFP et l'AGEFMA pourraient élaborer un tableau de bord qui permettrait de suivre au moins annuellement le nombre de contrats signés, le nombre d'entreprises signataires, les formations représentées, les diplômes ou titres préparés, le taux de réussite, le taux d'embauche dans l'entreprise, le taux d'embauche dans une autre entreprise après 3 mois et après 6 mois...

- **Promouvoir le CP dans le champ de la reprise et transmission d'entreprises**

Beaucoup d'entreprises disparaissent faute de transmission ou de reprise. Le contrat de professionnalisation pourrait être une solution pour garantir une poursuite de l'activité.

6.3. RECOMMANDATIONS

A la lumière des différentes analyses réalisées à partir des informations collectées par le truchement des enquêtes, des entretiens et de la recherche documentaire, nous faisons au commanditaire de l'étude quatorze recommandations. A chaque recommandation, nous présentons une action générique que nous décrivons en identifiant des acteurs principaux et secondaires.

Recommandation n°1

Action : Incitation financière et réintroduction des avantages antérieurs à la réforme de 2008

Descriptif : Il s'agit a minima de rétablir l'incitation par l'exonération des cotisations sociales prévalant avant janvier 2008. Cette exonération accompagnait la décision de l'entreprise et complétait les autres avantages de manière parfois décisive. Une incitation financière plus importante devrait avoir un impact significatif sur le recours au CP.

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

Acteurs secondaires : Entreprises, syndicats patronaux et de salariés, Pôle emploi

Recommandation n°2

Action : Meilleure communication sur le contrat de professionnalisation

Descriptif : Tant les entreprises, les étudiants ou élèves que le grand public devraient être mieux informés de l'intérêt du dispositif. Il est possible de mettre en avant les avantages en matière d'adaptabilité, de culture d'entreprise et de formation. Les entreprises sont demandeuses d'une information meilleure sur les engagements réciproques issus du contrat. Elles pensent surtout aux engagements du salarié, même si certaines reconnaissent à demi mot avoir quelques difficultés avec les subtilités du droit du travail.

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

Acteurs secondaires : Syndicats patronaux et de salariés, organismes de formation

Recommandation n°3

Action : Création et maintenance d'un tableau de bord du contrat de professionnalisation

Descriptif : L'objectif est de suivre au moins annuellement plusieurs indicateurs : nombre de contrats signés, nombre d'entreprises signataires, formations représentées, diplômes ou titres préparés, taux de réussite, taux d'embauche dans l'entreprise, taux d'embauche dans une autre entreprise après 3 mois et après 6 mois, etc. En étroite collaboration avec les centres de formation, la centralisation et le suivi des besoins en formation pourrait compléter ce tableau de bord.

Acteurs principaux : DTEFP, AGEFMA

Acteurs secondaires : OPCA, entreprises, organismes de formation, bénéficiaires du contrat

Recommandation n°4

Action : Restructuration des organismes de formation

Descriptif : 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. Les entreprises considèrent à juste titre qu'une plus grande implication des organismes de formation dans le dispositif contribuerait à l'optimiser. Elles pensent que le dispositif s'améliorerait si les centres de formation veillaient davantage à la qualité de la formation théorique, à l'orientation des candidats ou à l'enseignement des règles basiques de la vie en entreprise.

La création d'un label ou d'une distinction plus modeste permettrait d'épurer un secteur peu homogène.

Acteurs principaux : DTEFP, organismes de formation

Acteurs secondaires : OPCA, entreprises, bénéficiaires du contrat

Recommandation n°5

Action : Aide à l'orientation des candidats

Descriptif : Certaines entreprises déplorent que des candidats suivent une formation théorique décalée de leur emploi (mauvaise orientation dans la formation et/ou dans l'emploi), même si d'autres tirent profit de ce décalage pour imposer de nombreuses activités annexes à leur salarié en CP. Si la principale victime d'une mauvaise orientation reste le candidat, une aide directe en faveur d'une meilleure orientation est une nécessité.

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

Acteurs secondaires : OPCA, AGEFMA

Recommandation n°6

Action : Simplification administrative

Descriptif : La signature d'un CP et la procédure à respecter comportent quelques lourdeurs administratives. L'un des leviers est la dématérialisation plus poussée des formalités administratives, mais il ne doit pas être le seul. Une clarification est attendue au niveau tant des clauses du contrat notamment en cas de rupture que des modalités de détermination du salaire et de la répartition temporelle entre l'organisme de formation et l'entreprise.

Toutes les entreprises ne sont pas égales face à ses contraintes administratives, les grandes disposant à la fois de ressources humaines et financières pour les supporter. Une rationalisation des procédures servirait néanmoins l'ensemble des acteurs, et à termes l'emploi.

Acteurs principaux : Etat, DTEFP, OPCA

Acteurs secondaires : Entreprises, organismes de formation

Recommandation n°7

Action : Amélioration de l'alternance

Descriptif: L'alternance peut être un frein pour les entreprises en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité. Toutes les entreprises préféreraient que leur salarié soit plus souvent en entreprise. Toutes les fois que cela est possible (formation théorique plus courte, secteur d'activité idoine), l'attrait du CP augmente. Il s'agirait de trouver donc les bonnes formules pour augmenter les périodes en entreprise tout en garantissant à l'étudiant les meilleures armes pour réussir aux examens.

La possibilité de faire du sur mesure semble sous-exploitée dans le dispositif actuel. Une meilleure prise en compte ex ante du secteur, du rythme d'activité, de la saisonnalité ou de la taille de l'entreprise.

Acteurs principaux : Organismes de formation, entreprises, OPCA

Acteurs secondaires : Candidat, DTEFP

Recommandation n°8

Action : Amélioration du rôle du tuteur

Descriptif: Le tuteur en entreprise a un rôle déterminant dans la formation pratique du bénéficiaire du CP. Or, il ne semble pas suffisamment aidé dans le dispositif. Outre la modicité de l'aide financière, il pourrait bénéficier d'une formation systématique sur la façon d'encadrer mais aussi sur les règles régissant les relations entre un employeur et son salarié (règles de licenciement, de salaire, etc.). La mutualisation du tuteur au profit de petites entreprises pourrait être envisagée (La CCIM envisage de mobiliser des tuteurs senior. Ces derniers semblent disposer de deux ressources rares : la disponibilité et l'expérience).

S'agissant du tuteur en établissement de formation, on peut déplorer dans plusieurs organismes au mieux sa discrétion vis-à-vis de l'entreprise et au pire son inexistence. Un rapprochement des deux tuteurs est donc souhaitable pour que la formation théorique aille de concert avec la formation pratique.

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

Acteurs secondaires : OPCA, DTEFP, AGEFMA

Recommandation n°9

Action : Adaptation des dispositifs de la France continentale aux réalités martiniquaises

Descriptif: 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). Le chômage endémique crée un vivier pour les entreprises qui ont le choix de la ressource, du contrat, de la durée, y compris à la sortie d'un dispositif. Plus qu'ailleurs, pour développer un type de contrat, les incitations sont indispensables, et elles le sont davantage pour de très petites entreprises.

Acteurs principaux : ETAT, DTEFP, OPCA

Acteurs secondaires : Entreprises, Pôle emploi

Recommandation n°10

Action : Travail du savoir être

Descriptif : Des entreprises se désolent de voir arriver des candidats au contrat ne sachant ni se présenter, ni s'adresser à un supérieur hiérarchique, ni comment se comporter en entreprise. L'image du salarié peut être en décalage avec l'entreprise (habits, coiffure, langage) et certaines règles d'usage (respect, ponctualité) fort utiles à l'intégration dans l'entreprise délaissées. L'idée d'une formation préalable à l'entrée en entreprise est exploitable dans ce contexte. Plus en amont, l'éducation nationale pourrait intervenir pour encourager les jeunes à prendre en compte ses paramètres dans leur recherche d'emploi.

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

Acteurs secondaires : entreprises, syndicats patronaux et de salariés

Recommandation n°11

Action : Mieux encadrer les dépenses publiques

Descriptif : Le dispositif ne doit pas être un tonneau des Danaïdes. La cohérence impose que la mobilisation de moyens financiers supplémentaires s'accompagne de plus de garanties. Si la logique dominante des mesures incitatives consiste à verser des aides ou à exonérer de charges pour conduire des entreprises à mener une action déterminée, une expérience de mesure compensatrice pourrait être menée. Il s'agirait de verser une partie de l'aide au début, et l'autre partie à la fin, ce qui limite en général les effets d'aubaine et facilite en particulier le contrôle.

Acteurs principaux : Etat, DTEFP

Acteurs secondaires : entreprises, OPCA, organismes de formation

Recommandation n°12

Action : Partenariat véritable entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise

Descriptif : Mieux connaître l'entreprise est une piste d'optimisation qui dépend à la fois du monde de l'éducation et du monde de l'entreprise. Des opérations comme la semaine de l'entreprise à l'école ou les stages en entreprises dès le collège participent d'un certain mouvement. Mais plus que des opérations ponctuelles, il faudrait une plus grande proximité des entreprises dans tous les cycles scolaires. Par ailleurs, la cible des enseignants ne devrait pas être négligée, car ceux-ci ne sont pas toujours en mesure d'être les meilleurs communicants sur l'entreprise (des études au concours d'enseignement, certains et notamment les plus brillants n'ont aucune expérience de l'entreprise).

Acteurs principaux : Education nationale, Syndicats patronaux et salariés

Acteurs secondaires : Entreprises, Chambres consulaires, OPCA

Recommandation n°13

Action : Etude stratégique des applications du CP

Descriptif : Le CP peut être promu pour atteindre des objectifs spécifiques. Au moins trois applications pourraient faire l'objet d'étude plus approfondie.

- Un volet important du développement durable est la gestion des seniors dans l'entreprise. Le CP peut être un outil performant dans le cadre de la GEPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et de la GAGE (gestion des âges gestion des emplois).

- La Réunion expérimente depuis 2007 le contrat unique d'insertion. Un des supports naturels de ce contrat est le CP. L'objectif général est de traiter les problèmes liés à la superposition des contrats aidés (ce qui n'évite pas le risque d'un manque de souplesse dans le traitement des différents publics ou territoires).

- 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

Acteurs secondaires : AGEFMA, OPCA, entreprises

Recommandation n°14

Action : Valorisation de la pratique d'insertion sociale et professionnelle du 1er Régiment du Service Militaire Adapté de la Martinique (RSMA)

Descriptif : Le RSMA est un régiment militaire qui a la particularité d'être un organisme de formation professionnelle. Il propose 18 filières de formation dans les domaines du bâtiment (peintre en bâtiment, maçon, carreleur...), du transport (conducteur poids lourds et super poids lourds, transports de matériaux, conducteurs engins VRD), des services (agents administratifs, agents de restauration, travaux paysagers, agent d'entretien), ou de la sécurité (agents de prévention et de sécurité). Les formations sont diplômantes (CAP maçonnerie par exemple) ou qualifiantes (Certificat de qualification SSIAP2 pour Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes).

La mission principale du RSMA étant de faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes de la Martinique, les bénéficiaires acquièrent non seulement des compétences professionnelles mais aussi très utiles dans le monde du travail (ponctualité, respect, tenue et esprit d'équipe).

L'Etat et les centres de formation privés pourraient s'inspirer de l'expérience du RSMA pour optimiser le dispositif actuel des contrats de professionnalisation.

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

Acteurs secondaires : Entreprises, OPCA

CONCLUSION

De nombreuses mesures cherchent à promouvoir l'emploi et à favoriser l'insertion des jeunes en Martinique. Le contrat de professionnalisation est l'une de ces mesures dont les effets espérés au niveau gouvernemental sont forts, afin surtout de réduire le chômage de jeunes souvent accusés de manquer d'expérience professionnelle. Le dispositif prévoit que les employeurs en tire également partie, en leur permettant de répondre de manière spécifique à leur demande en main d'œuvre qualifiée. La présente étude a alors cherché à décrypter le comportement des entreprises martiniquaises dans l'utilisation de ce contrat afin de repérer les actions qui pourraient concourir à son amélioration.

Le recueil de ce que pensent les entreprises du dispositif et comment elles conçoivent son amélioration s'est fait à travers deux enquêtes, l'une auprès des entreprises signataires du contrat, l'autre auprès d'entreprises non signataires. Il apparaît que les entreprises signataires sont globalement satisfaites du dispositif compte tenu de l'existant, mais qu'elles considèrent qu'il pourrait être optimisé notamment par des incitations financières plus conséquentes et une meilleure communication tant auprès d'elles qu'auprès des candidats au contrat.

Plusieurs propositions et recommandations ont pu être tirées des enquêtes et entretiens menés et portent non seulement sur le dispositif en lui-même mais aussi sur les acteurs liés par ce dispositif. Toutefois, il convient de souligner les limites de l'exercice. Il ne s'agit pas d'une évaluation et les actions ou recommandations proposées ne doivent être interprétées que comme des facteurs *possibles* d'amélioration du dispositif. Pour l'instant, il n'existe aucune évaluation des contrats de professionnalisation dans le contexte martiniquais permettant d'affirmer si la situation des bénéficiaires du dispositif et des entreprises utilisatrices s'est améliorée ou pas, par rapport à la situation avant contrat, et quels sont les facteurs qui ont été déterminants à ce changement d'état.

Enfin, l'amélioration d'un positif ne peut se penser sans prendre en compte les interactions qui existent avec les divers dispositifs en vigueur. Elle doit aussi s'inscrire dans un cadre général, dans lequel la politique de l'emploi dans son ensemble répond à des objectifs définis et assimilés par l'ensemble des acteurs. Le schéma de coordination des politiques de l'emploi pensé dans le cadre du Schéma Martiniquais de Développement Economique est un exemple d'instrument susceptible de servir de cadre d'analyse et de réflexion.

ANNEXES

A.1. Liste des entretiens

Type	Nom de l'entreprise	Secteur d'activité	Domiciliation d'activité	Nom	Prénom	Titre ou fonction
Entreprise signataire d'un CP	Mobile +	Téléphonie	Lamentin	Permal	Franck	Directeur général
Entreprise signataire d'un CP	BDAF	Banque	Fort-de-France	Honoré	Georges	Directeur
OPCA	OPCALIA	Formation	Lamentin	Bouquety	Christina	Chargée de relations entreprise
OPCA	AGEFOS-PME	Formation	Lamentin	Valony	Isabelle	Conseillère formation
OPCA	AREF-BTP Antilles-Guyane	Formation	Lamentin	Ahoua	Marie-Luce	Secrétaire général
OPCA	FAFSEA	Formation	Lamentin	Guyau	Chantal	Conseillère formation
Centre de formation	FORM'OM	Formation	Fort-de-France	Salomon	Franck	Directeur
Centre de formation	AMEP	Formation	Fort-de-France	Félio	Michel	Gestionnaire
Centre de formation	I2M SUP DE CO	Formation	Fort-de-France	Cramer	Corinne	Responsable administratif
Centre de formation	CFA CCIM Fort-de-France	Formation	Fort-de-France	Jean-Louis		Relation entreprise
Chambre consulaire	CCIM	Consulaire	Fort-de-France	Milanovic	Vesna	Directrice de la Formation
Chambre consulaire	Chambre de métiers et de l'artisanat	Consulaire	Fort-de-France	Adin	Jean-Marc	
Chambre consulaire	Chambre d'agriculture	Consulaire	Lamentin	Kéclard	Ingrid	Chef de service
Administration	Région Martinique	collectivité	Fort-de-France	Delbé-Mongin	Catherine	Responsable formation professionnelle
Administration	DTEFP	Emploi	Fort-de-France	Dubernard	Marie-Claire	Directrice du travail
Administration	ANPE/ASSEDIC	Emploi	Fort-de-France	Pompière	Marietta	Responsable Marketing
Administration	ADI	Insertion	Fort-de-France			

Association	AGEFIPH	Handicapés	Fort-de-France	Zobel	Jocelyne	
Association	AGEFMA	Formation	Fort-de-France	Marlin-retour	Valérie	Responsable de l'OREF
Syndicat	CGTM	Salarié	Fort-de-France	Maugée	Louis	Membre de la Direction
Syndicat	CDMT	Salarié	Fort-de-France	Marcelin	Albéric	Secrétaire général
Syndicat	CDMT	Salarié	Fort-de-France	PONSAR	Nicole	Membre du bureau, conseillère à l'emploi
Organisation patronale	CGPME	Patronal	Fort-de-France	Richol	Alexandre	Président
Organisation patronale	CGPME	Patronal	Fort-de-France	Concy	Corinne	Déléguée générale
Organisation patronale	MEDEF	Patronal	Fort-de-France	Louis	Violette	Secrétaire général

A.2. Guide des entretiens

Questions aux centres de formation

- En quelle année, votre centre de formation a-t-il été créé ?
- Combien de contrats de professionnalisation avez-vous signé depuis ?
- Pour qu'un centre de formation de taille moyenne soit rentable, combien de contrats de professionnalisation estimez-vous qu'il doit signer ?
- Combien de temps dure la prise en charge par l'OPCA ?
- Avez-vous un problème de besoin en fonds de roulement du fait des délais de paiement ? Pensez-vous que les autres centres de formation en ont ?
- Avez-vous perdu des créances du fait de la clôture des dossiers par l'OPCA ? Si oui pourquoi ?
- Quels sont les problèmes rencontrés avec les OPCA ? Avec les étudiants ? Avec les entreprises ?
- Quels problèmes rencontrez-vous avec les autres centres de formation ?
- Quels sont les motifs de satisfaction que vous avez avec les OPCA, avec les étudiants, avec les entreprises, les autres centres de formation ?
- Que pensez-vous de la qualité des formations dispensées en général dans les centres de formation de Martinique ?
- Quel type d'alternance est pratiqué dans votre centre ?
- Quel est le type d'alternance le plus adapté à votre centre, à l'entreprise et à l'étudiant ?
- Quelles propositions feriez-vous pour que le dispositif s'améliore ?

Questions aux OPCA

- En quelle année, votre OPCA a-t-il été créé ? Depuis combien de temps opère-t-il en Martinique ?
- Combien de contrats de professionnalisation gérez-vous par an ? Depuis la création de ces contrats ?
- Comment intervenez-vous dans le dispositif ?
- Quelles sont les forces et avantages de ce dispositif par rapport aux autres ?
- Quels sont les inconvénients et faiblesses par rapport aux autres ?
- Que faudrait-il mettre en œuvre pour réduire ces faiblesses ?
- Avez-vous des actions de communication sur le contrat de prof ?
- Quel est sentiment général de vos adhérents sur ce contrat ?
- Combien de temps dure la prise en charge ?
- Quels sont les délais de paiement au centre de formation ?
- Selon vous, pour qu'un centre de formation de taille moyenne soit rentable, combien de contrats de professionnalisation estimez vous qu'il doit signer ?
- Les centres de formation perdent-ils parfois des créances du fait de la clôture des dossiers par l'OPCA ? Si oui pourquoi ? Et quel pourcentage par an ?
- Quels problèmes rencontrez-vous avec les centres de formation ? Avec les entreprises ? Avec les étudiants ?
- Quels sont les motifs de satisfaction que vous avez avec vos partenaires ?
- Quelles propositions feriez-vous pour que le dispositif s'améliore ?

- En tant que responsable, quelles propositions feriez-vous pour que les choses s'améliorent en matière d'emploi en Martinique ?

Questions aux chambres consulaires et aux organismes professionnels

- A quel niveau intervenez-vous dans le dispositif des contrats de professionnalisation ?
- Quelles sont les forces et avantages de ce dispositif par rapport aux autres ?
- Quels sont les inconvénients et faiblesses par rapport aux autres ?
- Que faudrait-il mettre en œuvre pour réduire ces faiblesses ?
- Avez-vous des actions de communication sur le contrat de professionnalisation ?
- Quel est votre sentiment général sur ce contrat ?
- Quel est sentiment général de vos adhérents sur ce contrat ?
- Sur un plan plus général, quel type de mesure a le plus d'impact auprès de vos adhérents ?
- Quelles propositions feriez-vous pour que le dispositif s'améliore ?
- En tant que responsable, quelles propositions feriez-vous pour que les choses s'améliorent en matière d'emploi en Martinique ?

A.3. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises signataires d'un contrat de professionnalisation

Identification de la société :

Q 0 Nom de l'entreprise :

Q 0bis Code APE : _____

Q 1 Pourriez-vous me préciser quel est le statut juridique de votre entreprise ?

- 1- SA
- 2- SARL
- 3- EURL/entreprise individuelle
- 4- Banque mutualiste et coopérative
- 5- SAS
- 6- AUTRES : _____

Q 2 Votre entreprise a-t-elle plusieurs établissements ?

- 1- Oui
- 2- Non

Si oui **Q2bis Combien d'établissements a votre entreprise ?** _____

Q 3 Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

- Commerce
- Services
- Industrie
- Hôtellerie
- Activités immobilières
- Finances et assurance
- Santé
- Construction
- Transport
- Agriculture-Environnement
- Autres

Q 4 Sur quelle commune est installée votre entreprise ? (Code commune)

Q 5 Depuis combien d'année votre entreprise a-t-elle été créée ? /__/__/

Q 6 Combien y a-t-il de salariés dans votre entreprise ? /__/__/

Usages relatifs au contrat de professionnalisation :

Q 7 Depuis 2004, vous avez donc déjà fait signer des contrats de professionnalisation dans votre entreprise . Pourriez-vous me dire combien ?

Combien ? /__/_/

Q 8 Cette année, en 2008, avez-vous, dans l'effectif de votre entreprise, des personnes en contrat de professionnalisation ?

Oui Non

Q 8bis Si oui, Combien ? /__/_/

Q 9 Votre entreprise adhère-t-elle à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) ?

Oui Non

Q 9bis Si « oui » : De quel organisme collecteur s'agit-il ?

- Agefos-PME
- Opcalia (ancien Opcareg)
- Fafsea
- AREF-BTP
- Autres :.....

Q 10 Depuis 2004, avez-vous déjà été amené à rompre un contrat de professionnalisation ?

Oui Non

Q 10bis Si « Oui », Et toujours depuis 2004, combien de contrat de professionnalisation avez-vous été amené à rompre ? /__/_/

Q 11 La dernière fois que c'est arrivé, qui a été à l'origine de la rupture du contrat ?

Vous diriez plutôt que :

- Vous êtes à l'origine de la rupture

Ou que c'est

- Le salarié qui est à l'origine de la rupture
- Autre (précisez) :

Q 11bis « Si rupture par l'employeur » : Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à rompre ce contrat de professionnalisation ?

Enq : Ne rien citer. Plusieurs réponses possibles.

- Inaptitude du salarié au poste proposé
- Manque de productivité du salarié
- Absentéisme du salarié
- Difficulté d'intégration, problèmes relationnels avec les autres salariés
- Problèmes relationnels avec la hiérarchie
- Difficultés économiques de l'entreprise
- Autres (précisez) :.....

Satisfaction relative au contrat de professionnalisation :

A tous :

Q 12 D'une manière générale, êtes-vous ou non satisfait du dispositif des contrats de professionnalisation ?

Vous diriez que vous êtes :

- Très satisfait
- Assez satisfait
- Plutôt insatisfait
- Très insatisfait

Si très satisfait ou assez satisfait :

Q 12bis Pour quelles raisons êtes-vous tout à fait / plutôt satisfait du contrat de professionnalisation ?

Enq : Ne rien citer. Plusieurs réponses possibles

- Main d'œuvre bon marché
- Moyen efficace d'ajuster la main d'œuvre en cas de pic d'activité
- Intégration et assimilation de la culture d'entreprise
- Outil de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Autres

Si plutôt insatisfait ou très insatisfait :

Q 12ter Pour quelles raisons n'êtes-vous plutôt pas / pas du tout satisfait du contrat de professionnalisation ?

Enq : Ne rien citer. Plusieurs réponses possibles

- Inaptitude du salarié au poste proposé
- Manque de productivité du salarié
- Absentéisme du salarié
- Difficulté d'intégration, problèmes relationnels avec les autres salariés
- Problèmes relationnels avec la hiérarchie

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Implication insuffisante des établissements de formation
- Lourdeurs administratives
- Délais trop importants pour le versement des financements
- Contrat peu adapté à votre secteur d'activité
- Autres : _____

Le salarié en contrat de professionnalisation au sein de l'entreprise

:

Q 13 Est-ce que vous managez votre salarié en contrat de professionnalisation de la même façon que votre/vos autres salariés ?

Vous diriez :

- Oui, je manage tous mes salariés de la même façon
- Non, je ne manage pas le/les salariés en contrat de professionnalisation de la même façon que les autres salariés

Q 14 Selon vous, une personne en contrat de professionnalisation se considère plutôt :

Enq : citez

- Comme un salarié
- Comme un étudiant

- Vous ne savez pas (Ne pas citer)

Q 15 Le/les salariés en contrat de professionnalisation est/sont présent(s) dans votre entreprise :

Enquêteur citez :

- Une semaine sur deux
- Une semaine sur trois
- Une partie de la semaine et l'autre en centre de formation
- Autres (précisez) :

Q 16 Et vous diriez que l'alternance la plus adaptée à votre entreprise c'est qu'un salarié en contrat de professionnalisation vienne dans votre entreprise :

Enquêteur citez :

- Une semaine sur deux
- Une semaine sur trois
- Une partie de la semaine et l'autre partie en centre de formation
- Autres (précisez) :

Q 17 Le rythme d'alternance (entre le temps passé en entreprise et celui passé en formation) proposé par un centre de formation vous a-t-il déjà découragé de recruter un salarié en contrat de professionnalisation ?

- Oui Non

Le recrutement des salariés en contrat de professionnalisation :

Q 18 Combien d'anciens bénéficiaires de ces contrats avez-vous finalement recruté dans votre entreprise ?

/ _ / _ /

Q 19 Quand vous les avez/l'avez recruté(s), quel type de contrat avez-vous proposé ?

Enquêteur citez :

- CDI
 CDD
 Autres :

Q 20 Qu'est-ce qui a été déterminant dans votre choix de les/l'embaucher suite à un contrat de professionnalisation ?

Enquêteur citez. Plusieurs réponses possibles.

(Hiérarchisez vos réponses)

- Ses compétences
 Sa contribution à la bonne marche de l'entreprise
 L'obtention de son diplôme
 Son bon relationnel avec les équipes
 Autres (précisez) :

Q 21 Et quand vous ne les avez pas embauchés, qu'est-ce qui a été déterminant dans votre choix ?

Enquêteur citez. Plusieurs réponses possibles.

(Hiérarchisez vos réponses)

- Absence de besoin
 Absence de financement
 Compétence insuffisante du candidat
 Problèmes relationnels
 Problèmes d'indiscipline
 Autres (précisez) :

Qu'est-ce qu'un contrat de professionnalisation réussi ?

Q 22 Selon vous, en quoi peut-on dire qu'un contrat de professionnalisation a été réussi ?

Vous diriez qu'un contrat de professionnalisation a été réussi quand :

Enq : Citez. Plusieurs réponses possibles.

- Il débouche sur le recrutement du salarié dans l'entreprise où il a fait son contrat
- Il débouche sur le recrutement du salarié dans une autre entreprise que celle où il a fait son contrat
- Il y a une participation effective du salarié en contrat à l'activité de l'entreprise
- Le salarié en contrat a pu acquérir une certaine culture d'entreprise (sens de l'initiative, esprit de collaboration...)
- Un salarié est pleinement opérationnel à l'issue du contrat
- Autres (précisez) :.....

Q 23 Selon vous, la réussite d'un contrat de professionnalisation dépend-t-elle d'abord de la formation théorique du salarié en centre de formation, d'abord de sa formation pratique en entreprise ou bien autant de sa formation théorique que de sa formation pratique ?

- D'abord de sa formation théorique
- D'abord de sa formation pratique
- Autant de la formation théorique que pratique

L'impact de l'éloignement du domicile ou du CF sur le recrutement

Q 24 Le fait que le domicile d'un salarié en contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise peut-il être ou non un problème ?

- Oui,
- Non
- NSP

Q 25 Le fait que le domicile d'un postulant à un contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise vous a-t-il déjà découragé de le recruter pour ce contrat ?

- Oui,
- Non
- Non concerné

Q 26 Le fait que le centre de formation d'un salarié en contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise peut-il être ou non un problème ?

- Oui,

- Non
- Non concerné

Q 27 Le fait que le centre de formation d'un postulant à un contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise vous a-t-il déjà découragé de le recruter pour ce contrat ?

- Oui,
- Non
- Non concerné

La répartition des CF :

Q 28 Pensez-vous qu'une meilleure répartition des centres de formation sur l'ensemble du territoire de la Martinique est :

- Vraiment nécessaire
- Pas vraiment nécessaire

Q 28bis Si « pas vraiment nécessaire » : Pour quelles raisons ?

Perception de la qualité des cours du CF :

Q 29 Selon vous, la qualité des cours en centre de formation est :

- Satisfaisante
- Plutôt satisfaisante
- Plutôt insatisfaisante
- Insatisfaisante

Q 30 Selon vous, les formations dispensées en centre de formation sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ? Vous diriez, oui :

- Tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Pas du tout

La rémunération :

Q 31 Parlons de la rémunération que vous versez à votre salarié en contrat de professionnalisation ; vous diriez que le niveau de rémunération que vous devez lui verser est :

- Trop élevé
- Juste bien comme il faut
- N'est pas suffisant

Q 32 Avez-vous déjà renoncé à recruter une personne en contrat de professionnalisation car vous trouviez que le salaire à verser était trop élevé ?

- Oui
- Non

Pistes d'optimisation :

Q Je vais maintenant vous citer une liste de propositions susceptibles d'améliorer le dispositif du contrat de professionnalisation.

Pour chacune de ces propositions, vous me donnerez une note entre 1 et 10. 1 signifie que vous trouvez que la mesure proposée ne permettra pas du tout d'améliorer le dispositif du contrat de professionnalisation et 10 que vous trouvez que la mesure peut tout à fait améliorer le dispositif.

Je vous précise que vous pouvez bien entendu, utiliser toutes les notes entre 1 et 10 pour nuancer votre opinion.

- Q33A Une période de formation en entreprise plus longue /_/_/_/
- Q33B Des périodes en entreprise plus fréquentes /_/_/_/
- Q33C Une plus grande implication de l'entreprise dans le processus de formation en centre de formation /_/_/_/
- Q33D Une plus grande implication des établissements de formation /_/_/_/
- Q33E Une formation préalable à l'entrée en entreprise /_/_/_/
- Q33F Une meilleure orientation des candidats au contrat /_/_/_/
- Q33G Un financement plus important pour améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise /_/_/_/
- Q33H Une meilleure information sur l'entreprise /_/_/_/
- Q33I Une meilleure information sur les engagements réciproques issus du contrat /_/_/_/
- Q33J La création d'un médiateur extérieur au centre de formation et à l'entreprise pour prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige /_/_/_/

Q 34 Avez-vous d'autres suggestions pour améliorer le Contrat de professionnalisation ?

.....
.....
.....

Le contrat 2008 :

Q 35 Saviez-vous que le contrat de professionnalisation avait été réformé depuis le 1^{er} janvier 2008 ?

- Oui
- Non

Q 35bis Si « oui » : Et selon vous dispositif de contrat de professionnalisation version 2008 est-il mieux que le dispositif antérieur ?

- Oui
- Non
- NSP

Profil des salariés en CP :

Je voudrais terminer cet entretien en vous posant quelques questions sur le salarié que vous avez actuellement /le dernier salarié que vous avez eu en contrat de professionnalisation :

Q 36 Sexe : M F

Q 37 Age :

- Moins de 21 ans
- 21 à 25 ans
- 26 à 44 ans
- 45 ans et plus

Q 38 Quelle était la date de début de son contrat : / __ / __ / __ / __ / __ / __ / (Mois et année)

Q 39 Quelle était la date de fin : / __ / __ / __ / __ / __ / __ / (Mois et année)

Q 40 Quel type de contrat a-t-il/avait-il ?

- CDD
- CDI

Q 41 Quelle était la durée du contrat de professionnalisation ?

Enq : citez

- 6 mois
- Entre sept mois et 11 mois
- 12 mois
- Entre 13 mois et 24 mois
- Autres (précisez) :

Q 42 Quelle est/était sa situation avant le contrat ?

Enq : citez

- Scolaire, universitaire
- Contrat d'apprentissage, d'adaptation, d'orientation, de professionnalisation
- Contrat aidé
- Stagiaire de la formation professionnelle
- Salarié
- Inactif
- Vous ne savez pas

Q 43 Quel était son niveau de formation à son embauche ?

- Sans diplôme (Niveau 6)
- Brevet des collèges, niveau troisième (niveau 5bis)
- CAP-BEP (niveau 5)
- Baccalauréat ou niveau bac (niveau 4)
- BTS DUT (niveau 3)
- Licence bac+3 (niveau 2)
- Master bac +4 et au-delà (niveau 1)

Q 44 Quel niveau de formation prépare-t-il/ préparait-il ?

- CAP-BEP (niveau 5)
- Baccalauréat ou niveau bac (niveau 4)
- BTS DUT (niveau 3)
- Licence bac+3 (niveau 2)
- Master bac +4 et au-delà (niveau 1)
- Autres :.....

Q 45 Pourriez-vous me dire quel est l'intitulé de sa formation ou à défaut le secteur d'activité de sa formation ?

.....

Q 46 Quel poste occupe-t-il actuellement /occupait-il dans l'entreprise ?

- Ouvrier

- Employé
- Commercial
- Agent de maîtrise
- Cadre
- Autres :

Q 47 Pourriez-vous me préciser quel salaire brut lui versez-vous ?

-€/mois Vous ne savez pas

Q 48 Bénéficiez/ Avez-vous bénéficié d'une exonération de charges pour ce salarié ?

- Oui Non Vous ne savez pas

Q 49 Bénéficiez-vous/avez-vous bénéficié d'une autre aide ?

- Oui Non Vous ne savez pas

Q 50 Avez-vous évalué le coût mensuel total d'un salarié en contrat professionnel pour votre entreprise ?

- Oui Non

Q 50bis Si oui, à combien évaluez-vous ce coût ?

-€ Vous ne vous rappelez pas

Q 51 Savez-vous combien perçoit le centre de formation pour ce salarié ?

- Oui Non

Q 51bis Si oui, Combien ?€

A.4. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises n'ayant pas signé de contrat de professionnalisation

Identification de la société :

Q1 Nom de l'entreprise :

Q2 Code APE : _____

Q3 Pourriez-vous me préciser quel est le statut juridique de votre entreprise ?

- 7- SA
- 8- SARL
- 9- EURL/entreprise individuelle
- 10-Banque mutualiste et coopérative
- 11-SAS
- 12-AUTRES : _____

Q4 Votre entreprise a-t-elle plusieurs établissements ?

- 3- Oui
 - 4- Non
- Q5 Combien d'établissements a votre entreprise ?** _____

Q6 Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

- Commerce
- Services
- Industrie
- Hôtellerie
- Activités immobilières
- Finances et assurance
- Santé
- Construction
- Transport
- Agriculture-Environnement
- Autres

Q7 Sur quelle commune est installée votre entreprise ? / _____ /

Q8 Depuis combien d'année votre entreprise a-t-elle été créée ? / _ / _ /

Q9 Combien y a-t-il de salariés dans votre entreprise ? / _ / _ / _ /

Q10 Votre entreprise adhère-t-elle à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) ?

Oui **Allez en Q11**

Non **Allez en Q12**

Q11 De quel organisme collecteur s'agit-il ?

- Agefos-PME
- Opcalia (ancien Opcareg)
- Fafsea
- AREF-BTP
- Autres :.....

Q12 Avez-vous déjà entendu parler du contrat de professionnalisation ?

Oui Non

Si « oui » : a entendu parler du contrat de professionnalisation

Q13 Comment avez-vous entendu parler du contrat de professionnalisation ?

Enq : Citez

- Votre OPCA
- Un centre de formation
- Un bénéficiaire potentiel
- Une entreprise utilisatrice du contrat
- Votre DRH
- Votre entourage
- Autre : _____

Q14 Au début du questionnaire vous me précisiez que votre entreprise n'avait pas eu recours au contrat de professionnalisation.

Je vais vous citer différentes raisons pour lesquelles une entreprise peut choisir de ne pas avoir recours au contrat de professionnalisation ; pour chacune d'elles, vous me direz si cela a compté pour vous :

Enq : Cochez à chaque réponse positive

- Le contrat de professionnalisation vous paraît inadapté à votre activité
- Vous n'avez pas besoin de main d'œuvre supplémentaire
- Les incitations financières vous paraissent insuffisantes
- Vous n'avez pas eu de retour positif à son sujet
- Vous n'êtes pas vraiment convaincu de l'efficacité du dispositif
- Vous ne disposez pas d'information suffisante sur le dispositif
- Autres :.....

Si « non », n'a pas entendu parler du contrat de professionnalisation :

Q15 Avez-vous déjà entendu parler du contrat d'apprentissage ?

- Oui Non

Si « oui » :

Q16 Avez-vous déjà eu recours au contrat d'apprentissage dans votre entreprise ?

- Oui Non

Q17 Avez-vous déjà entendu parler du contrat de qualification ?

- Oui Non

Si « oui » :

Q18 Avez-vous déjà eu recours au contrat de qualification dans votre entreprise ?

- Oui Non

A tous les interviewés :

Q19 Avez-vous l'intention d'embaucher dans les mois qui viennent ?

- Oui Non

Si « oui » :

Q20 Et vous envisagez d'embaucher :

Enq :citez

- 1- Un/des employé(s)
- 2- Un/des ouvrier(s) qualifié(s)
- 3- Un/des Cadres

Q21 Et vous pensez trouver facilement un travailleur ayant les compétences requises pour le poste à pourvoir ?

- Oui Non

Je vais maintenant vous présenter ce qu'est le contrat de professionnalisation :

Il s'agit d'un contrat en alternance favorisant l'insertion professionnelle, notamment celle des jeunes.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire de suivre une formation professionnelle tout en ayant la possibilité de travailler en entreprise.

Q22 Je vais vous citer différentes raisons pour lesquelles une entreprise pourrait être incitée à avoir recours au contrat de professionnalisation ; pour chacune d'elles, vous me direz si cela pourrait compter pour votre entreprise :

Enq : Cochez à chaque réponse positive

- Une bonne adaptation du contrat de professionnalisation à votre activité
- Un besoin en main d'œuvre
- Des exonérations de charges
- Des aides (autres que les exonérations) supplémentaires associées à ce contrat
- La possibilité d'aider une personne à s'insérer tout en se formant

- Une information plus importante sur le contrat de professionnalisation
- Autres :

Q23 Seriez-vous prêt à utiliser le contrat de professionnalisation si vous étiez convaincu qu'il vous permettrait de gérer plus facilement les effectifs et les compétences de votre entreprise ?

- Oui Non

Q24 Utilisez-vous, dans votre entreprise, d'autres types de contrat en alternance ?

- Oui Non

Si oui :

Q25 Lesquels ?

- Contrat d'apprentissage
- Autres :

Q26 Vous diriez que vous en êtes :

- Très satisfait
- Assez satisfait
- Plutôt insatisfait
- Très insatisfait

Salutations et remerciements.

A.5. Résultats détaillés de l'enquête auprès des entreprises signataires

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Filtre 0 Depuis 2004, avez-vous déjà fait signer des contrats de professionnalisation dans votre entreprise ?		
Oui	150	100,00%
Non	-	-

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q1 Pourriez-vous me préciser quel est le statut juridique de votre entreprise ?		
SA	10	6,67%
SARL	86	57,33%
EURL / entreprise individuelle	21	14,00%
Banque mutualiste et coopérative	2	1,33%
SAS	21	14,00%
Autres	10	6,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q2 Votre entreprise a-t-elle plusieurs établissements ?		
Oui	42	28,00%
Non	108	72,00%

Base: 42	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q2bis Combien d'établissements a votre entreprise ?	5,67	42

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q3 Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?		
Commerce	71	47,33%
Services	35	23,33%
Industrie	5	3,33%
Hôtellerie	3	2,00%
Activités immobilières	1	0,67%
Finances et assurances	4	2,67%
Santé	4	2,67%
Construction	4	2,67%
Transport	2	1,33%
Agriculture-Environnement	1	0,67%
Autres	20	13,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q4 Sur quelle commune est installée votre entreprise ?		
Anses d'arlets	1	0,67%
Basse Pointe	-	-
Bellefontaine	-	-
Carbet	-	-
Case-Pilote	1	0,67%
Diamant	2	1,33%
Ducos	12	8,00%
Fonds Saint Denis	-	-
Fort-de-France	55	36,67%
François	6	4,00%
Grand Rivière	-	-
Gros Morne	-	-
Lamentin	44	29,33%
Lorrain	1	0,67%
Marigot	-	-
Marin	3	2,00%
Morne Rouge	1	0,67%
Morne Vert	-	-

Rivière Pilote	2	1,33%
Rivière Salée	3	2,00%
Robert	6	4,00%
Sainte Anne	-	-
Saint Esprit	-	-
Saint Joseph	-	-
Sainte Luce	1	0,67%
Sainte Marie	1	0,67%
Saint Pierre	-	-
Schoelcher	6	4,00%
Trinité	3	2,00%
Trois Ilets	2	1,33%
Vauclin	-	-
Vert Pré	-	-

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q5 Depuis combien d'année votre entreprise a-t-elle été créée ?	14,57	148

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q6 Combien y a-t-il de salariés dans votre entreprise ?	24,11	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q7 Depuis 2004, vous avez donc déjà fait signer des contrats de professionnalisation dans votre entreprise . Pourriez-vous me dire combien ?	2,97	150

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%

Q8 Cette année, en 2008, avez-vous, dans l'effectif de votre entreprise, des personnes en contrat de professionnalisation ?

Oui	73	48,67%
Non	77	51,33%

Base: 73	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q8bis Combien ?	1,89	73

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q9 Votre entreprise adhère-t-elle à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) ?		
Oui	132	88,00%
Non	18	12,00%

Base: 132	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	132	100,00%
Q9bis De quel organisme collecteur s'agit-il ?		
Agefos-PME	66	50,00%
Opcalia (ancien Opcareg)	55	41,67%
Fafsea	3	2,27%
AREF-BTP	6	4,55%
Autres	2	1,52%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q10 Depuis 2004, avez-vous déjà été amené à rompre un contrat de professionnalisation ?		
Oui	28	18,67%
Non	122	81,33%

Base: 28	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q10bis Et toujours depuis 2004, combien de contrat de professionnalisation avez-vous été amené à rompre ?	1,46	28

Base: 28	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	28	100,00%
Q11 La dernière fois que c'est arrivé, qui a été à l'origine de la rupture du contrat ?		
Vous diriez plutôt que :		
Vous êtes à l'origine de la rupture	9	32,14%
Ou que c'est le salarié qui est à l'origine de la rupture	17	60,71%
Autre (précisez)	2	7,14%

Base: 9	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	9	100,00%
Q11bis Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à rompre ce contrat de professionnalisation ?		
Inaptitude du salarié au poste proposé	5	55,56%
Manque de productivité du salarié	4	44,44%
Absentéisme du salarié	-	-
Difficulté d'intégration, problèmes relationnels avec les autres salariés	1	11,11%
Problèmes relationnels avec la hiérarchie	1	11,11%
Difficultés économiques de l'entreprise	1	11,11%
Autres	2	22,22%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q12 D'une manière générale, êtes-vous ou non satisfait du dispositif des contrats de professionnalisation ?		
Très satisfait	66	44,00%

Assez satisfait	66	44,00%
Plutôt insatisfait	14	9,33%
Très insatisfait	4	2,67%

Base: 132	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	132	100,00%
Q12bis Pour quelles raisons êtes-vous tout à fait / plutôt satisfait du contrat de professionnalisation ?		
Enq : Ne rien citer. Plusieurs réponses possibles		
Main d'oeuvre bon marché	63	47,73%
Moyen efficace d'ajuster la main d'oeuvre en cas de pic d'activité	55	41,67%
Intégration et assimilation de la culture d'entreprise	51	38,64%
Outil de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)	11	8,33%
Autres	18	13,64%

Base: 18	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	18	100,00%
Q12ter Pour quelles raisons n'êtes-vous plutôt pas / pas du tout satisfait du contrat de professionnalisation ?		
Vous diriez :		
Inaptitude du salarié au poste proposé	5	27,78%
Manque de productivité du salarié	4	22,22%
Absentéisme du salarié	1	5,56%
Difficulté d'intégration, problèmes relationnels avec les autres salariés	2	11,11%
Problèmes relationnels avec la hiérarchie	1	5,56%
Difficultés économiques de l'entreprise	1	5,56%
Implication insuffisante des établissements de formation	1	5,56%
Lourdeurs administratives	4	22,22%
Délais trop importants pour le versement des financements	5	27,78%
Contrat peu adapté à votre secteur d'activité	-	-
Autres	6	33,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q13 Est-ce que vous managez votre salarié en contrat de professionnalisation de la même façon que votre / vos autres salariés ?		
vous diriez :		
Oui, je manage tous mes salariés de la même façon	125	83,33%
Non, je ne manage pas le / les salariés en contrat de professionnalisation de la même façon que les autres salariés ?	25	16,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q14 Selon vous, une personne en contrat de professionnalisation se considère plutôt :		
Enq : citez		
Comme un salarié	109	72,67%
Comme un étudiant	30	20,00%
Vous ne savez pas (Ne pas citer)	11	7,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q15 Le / les salariés en contrat de professionnalisation est / sont présent(s) dans votre entreprise :		
Enquêteur citez :		
Une semaine sur deux	78	52,00%
Une semaine sur trois	23	15,33%
Une partie de la semaine et l'autre en centre de formation	31	20,67%
Autres (précisez)	18	12,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		

Base	150	100,00%
Q16 Et vous diriez que l'alternance la plus adaptée à votre entreprise c'est qu'un salarié en contrat de professionnalisation vienne dans votre entreprise :		
Enquêteur citez :		
Une semaine sur deux	75	50,00%
Une semaine sur trois	17	11,33%
Une partie de la semaine et l'autre en centre de formation	32	21,33%
Autres (précisez)	26	17,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q17 Le rythme d'alternance (entre le temps passé en entreprise et celui passé en formation) proposé par un centre de formation vous a-t-il déjà découragé de recruter un salarié en contrat de professionnalisation ?		
Oui	42	28,00%
Non	108	72,00%

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q18 Combien d'anciens bénéficiaires de ces contrats avez-vous finalement recruté dans votre entreprise ?	0,70	150

Base: 68	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	68	100,00%
Q19 Quand vous les avez / l'avez recruté(s), quel type de contrat avez-vous proposé ?		
Enquêteur citez :		
CDI	45	66,18%
CDD	22	32,35%
Autres :	1	1,47%

Base: 67	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	67	100,00%
Q20 Qu'est-ce qui a été déterminant dans votre choix de les / l'embaucher suite à un contrat de professionnalisation ?		
Enquêteur citez. Plusieurs réponses possibles.		
Ses compétences	53	79,10%
sa contribution à la bonne marche de l'entreprise	31	46,27%
L'obtention de son diplôme	11	16,42%
Son bon relationnel avec les équipes	23	34,33%
Autres (précisez)	6	8,96%

Base: 76	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	76	100,00%
Q21 Et quand vous ne les avez pas embauchés, qu'est-ce qui a été déterminant dans votre choix ?		
Enquêteur citez. Plusieurs réponses possibles.		
(Hiérarchisez vos réponses)		
Absence de besoin	14	18,42%
Absence de financement	9	11,84%
Compétence insuffisante du candidat	6	7,89%
Problèmes relationnels	-	-
Problèmes d'indiscipline	2	2,63%
Problème de concentration, de rigueur	2	2,63%
Autres (précisez) :	50	65,79%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q22 Selon vous, en quoi peut-on dire qu'un contrat de professionnalisation a été réussi ?		
Vous diriez qu'un contrat de professionnalisation a été réussi quand :		
Enq : citez. Plusieurs réponses possibles.		
Il débouche sur le recrutement du salarié dans l'entreprise où il a fait son contrat	74	49,33%

Il débouche sur le recrutement du salarié dans une autre entreprise que celle où il a fait son contrat	22	14,67%
Il y a une participation effective du salarié en contrat à l'activité de l'entreprise	28	18,67%
Le salarié en contrat a pu acquérir une certaine culture d'entreprise (sens de l'initiative, esprit de collaboration...)	63	42,00%
Un salarié est pleinement opérationnel à l'issu du contrat	60	40,00%
Autres (précisez) :	4	2,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q23 Selon vous, la réussite d'un contrat de professionnalisation dépend-t-elle d'abord de la formation théorique du salarié en centre de formation, d'abord de sa formation pratique en entreprise ou bien autant de sa formation théorique que de sa formation pratique ?		
D'abord de sa formation théorique	11	7,33%
D'abord de sa formation pratique	29	19,33%
Autant de la formation théorique que pratique	110	73,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q24 Le fait que le domicile d'un salarié en contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise peut-il être ou non un problème ?		
Oui,	26	17,33%
Non	122	81,33%
NSP	2	1,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%

Q25 Le fait que le domicile d'un postulant à un contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise vous a-t-il déjà découragé de le recruter pour ce contrat ?		
Oui,	10	6,67%
Non	138	92,00%
Non concerné	2	1,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q26 Le fait que le centre de formation d'un salarié en contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise peut-il être ou non un problème ?		
Oui,	4	2,67%
Non	143	95,33%
Non concerné	3	2,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q27 Le fait que le centre de formation d'un postulant à un contrat de professionnalisation soit éloigné de votre entreprise vous a-t-il déjà découragé de le recruter pour ce contrat ?		
Oui,	1	0,67%
Non	146	97,33%
Non concerné	3	2,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q28 Pensez-vous qu'une meilleure répartition des centres de formation sur l'ensemble du territoire de la Martinique est :		
Vraiment nécessaire	79	52,67%
Pas vraiment nécessaire	41	27,33%

Ne sait pas	30	20,00%
--------------------	----	--------

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q29 Selon vous, la qualité des cours en centre de formation est :		
Satisfaisante	38	25,33%
Plutôt satisfaisante	78	52,00%
Plutôt insatisfaisante	13	8,67%
Insatisfaisante	2	1,33%
Ne sait pas	19	12,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q30 Selon vous, les formations dispensées en centre de formation sont-elles adaptées aux besoins des entreprises ? Vous diriez, oui :		
Tout à fait	23	15,33%
Plutôt oui	85	56,67%
Plutôt non	20	13,33%
Pas du tout	9	6,00%
NSP	13	8,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q31 Parlons de la rémunération que vous versez à votre salarié en contrat de professionnalisation ; vous diriez que le niveau de rémunération que vous devez lui verser est :		
Trop élevé	9	6,00%
Juste bien comme il faut	128	85,33%
N'est pas suffisant	13	8,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		

Base	150	100,00%
Q32 Avez-vous déjà renoncé à recruter une personne en contrat de professionnalisation car vous trouviez que le salaire à verser était trop élevé ?		
Oui	14	9,33%
Non	136	90,67%

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33A Je vais maintenant vous citer une liste de propositions susceptibles d'améliorer le dispositif du contrat de professionnalisation.	6,03	150
Pour chacune de ces propositions, vous me donnerez une note entre 1 et 10. 1 signifie que vous trouvez que la mesure proposée ne permettra pas du tout d'améliorer le dispositif du contrat de professionnalisation et 10 que vous trouvez que la mesure peut tout à fait améliorer le dispositif.		
Je vous précise que vous pouvez bien entendu, utiliser toutes les notes entre 1 et 10 pour nuancer votre opinion.		
Une période de formation en entreprise plus longue		

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33B Des périodes en entreprise plus fréquentes	6,87	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33C Une plus grande implication de l'entreprise dans le processus de formation en centre de formation	6,49	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		

Aucun redressement		
Q33D Une plus grande implication des établissements de formation	7,02	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33E Une formation préalable à l'entrée en entreprise	6,75	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33F Une meilleure orientation des candidats au contrat	6,95	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33G Un financement plus important pour améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise	7,36	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33H Une meilleure information sur l'entreprise	6,83	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Q33I Une meilleure information sur les engagements réciproques issus du contrat	7,31	150

Base: 150	M	Nbre de réponses
Toutes les interviews		

Aucun redressement		
Q33J La création d'un médiateur extérieur au centre de formation et à l'entreprise pour prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige	6,65	150

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q35 Saviez-vous que le contrat de professionnalisation avait été réformé depuis le 1er janvier 2008 ?		
Oui	35	23,33%
Non	115	76,67%

Base: 35	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	35	100,00%
Q35bis Et selon vous dispositif de contrat de professionnalisation version 2008 est-il mieux que le dispositif antérieur ?		
Oui	10	28,57%
Non	6	17,14%
NSP	19	54,29%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q36 Sexe :		
Masculin	67	44,67%
Féminin	83	55,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%

Q37 Age :		
Moins de 21 ans	35	23,33%
21 à 25 ans	100	66,67%
26 à 44 ans	13	8,67%
45 ans et plus	2	1,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q40 Quel type de contrat a-t-il/avait-il ?		
CDD	136	90,67%
CDI	14	9,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q41 Quelle était la durée du contrat de professionnalisation ?		
Enq : citez		
6 mois	3	2,00%
Entre sept mois et 11 mois	3	2,00%
12 mois	32	21,33%
Entre 13 mois et 24 mois	110	73,33%
Autres (précisez) :	2	1,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q42 Quelle est/était sa situation avant le contrat ?		
Enq : citez		
Scolaire, universitaire	91	60,67%
Contrat d'apprentissage, d'adaptation, d'orientation, de professionnalisation	21	14,00%
Contrat aidé	-	-
Stagiaire de la formation professionnelle	13	8,67%
Salarié	5	3,33%
Inactif	10	6,67%

Vous ne savez pas	10	6,67%
--------------------------	----	-------

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q43 Quel était son niveau de formation à son embauche ?		
Sans diplôme (Niveau 6)	5	3,33%
Brevet des collèges, niveau troisième (niveau 5bis)	3	2,00%
CAP-BEP (niveau 5)	25	16,67%
Baccalauréat ou niveau bac (niveau 4)	53	35,33%
BTS DUT (niveau 3)	15	10,00%
Licence bac+3 (niveau 2)	3	2,00%
Master bac +4 et au-delà (niveau 1)	5	3,33%
NSP	41	27,33%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q44 Quel niveau de formation prépare-t-il/ préparait-il ?		
CAP-BEP (niveau 5)	5	3,33%
Baccalauréat ou niveau bac (niveau 4)	37	24,67%
BTS DUT (niveau 3)	54	36,00%
Licence bac+3 (niveau 2)	13	8,67%
Master bac +4 et au-delà (niveau 1)	2	1,33%
Autres :	12	8,00%
Ne se souvient pas	27	18,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q46 Quel poste occupe-t-il actuellement /occupait-il dans l'entreprise ?		
Ouvrier	11	7,33%
Employé	124	82,67%
Commercial	8	5,33%
Agent de maîtrise	-	-
Cadre	2	1,33%

Autres :	5	3,33%
-----------------	---	-------

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q48 Bénéficiez/ Avez-vous bénéficié d'une exonération de charges pour ce salarié ?		
Oui	107	71,33%
Non	19	12,67%
Vous ne savez pas	24	16,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q49 Bénéficiez-vous/avez-vous bénéficié d'une autre aide ?		
Oui	28	18,67%
Non	79	52,67%
Vous ne savez pas	43	28,67%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%
Q50 Avez-vous évalué le coût mensuel total d'un salarié en contrat professionnel pour votre entreprise ?		
Oui	24	16,00%
Non	126	84,00%

Base: 150	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	150	100,00%

Q51 Savez-vous combien perçoit le centre de formation pour ce salarié ?		
Oui	17	11,33%
Non	133	88,67%

A.6. Résultats détaillés de l'enquête auprès des entreprises non signataires

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Filtre : Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours au contrat de professionnalisation ?		
Oui	-	-
Non	51	100,00%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q3 Pourriez-vous me préciser quel est le statut juridique de votre entreprise ?		
SA	3	5,88%
SARL	36	70,59%
EURL/entreprise individuelle	6	11,76%
Banque mutualiste et coopérative	-	-
SAS	3	5,88%
AUTRES : _____	3	5,88%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q4 Votre entreprise a-t-elle plusieurs établissements ?		
Oui	4	7,84%
Non	47	92,16%

Base: 4	M	SD	Nbre de réponses
Toutes les interviews			
Aucun redressement			
Q5 Combien d'établissements a votre entreprise ?	2,00	0,71	4

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q6 Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?		
Commerce	12	23,53%
Services	19	37,25%
Industrie	4	7,84%
Hôtellerie	-	-
Activités immobilières	1	1,96%
Finances et assurance	-	-
Santé	-	-
Construction	9	17,65%
Agriculture-Environnement	-	-
Transport	5	9,80%
Autres	1	1,96%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q7 Sur quelle commune est installée votre entreprise ?		
Anses d'arlet	-	-
Basse Pointe	-	-
Bellefontaine	-	-
Carbet	-	-
Case Pilote	-	-
Diamant	-	-
Ducos	5	9,80%
Fonds Saint denis	-	-
Fort de France	15	29,41%
François	-	-
Grand Rivière	-	-
Gros Morne	2	3,92%
Lamentin	9	17,65%
Lorrain	-	-
Marigot	-	-
Marin	1	1,96%
Morne Rouge	4	7,84%
Morne Vert	-	-

Rivière Pilote	-	-
Rivière Salée	2	3,92%
Robert	2	3,92%
Sainte Anne	-	-
Saint Esprit	2	3,92%
Saint Joseph	1	1,96%
Sainte Luce	-	-
Sainte Marie	3	5,88%
Saint Pierre	1	1,96%
Schoelcher	3	5,88%
Trinité	1	1,96%
Trois Ilets	-	-
Vauclin	-	-
Vert Pré	-	-

Base: 51	M	SD	Nbre de réponses
Toutes les interviews			
Aucun redressement			
Q8 Depuis combien d'année votre entreprise a-t-elle été créée ?	12,78	10,18	49

Base: 51	M	SD	Nbre de réponses
Toutes les interviews			
Aucun redressement			
Q9 Combien y a-t-il de salariés dans votre entreprise ?	15,24	48,97	51

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q10 Votre entreprise adhère-t-elle à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) ?		
Oui	20	39,22%
Non	31	60,78%

Base: 20	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	20	100,00%

Q11 De quel organisme collecteur s'agit-il ?		
Agefos-PME	9	45,00%
Opcalia (ancien Opcareg)	8	40,00%
AREF-BTP	-	-
Fafsea	1	5,00%
Autres :	1	5,00%
NSP	1	5,00%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q12 Avez-vous déjà entendu parler du contrat de professionnalisation ?		
Oui	33	64,71%
Non	18	35,29%

Base: 33	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	33	100,00%
Q13 Comment avez-vous entendu parler du contrat de professionnalisation ?		
Enq : Citez		
Votre OPCA	8	24,24%
Un bénéficiaire potentiel	1	3,03%
Un centre de formation	-	-
Une entreprise utilisatrice du contrat	-	-
Votre DRH	-	-
Votre entourage	4	12,12%
Autre : _____	20	60,61%

Base: 32	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	32	100,00%

Q14 Au début du questionnaire vous me précisiez que votre entreprise n'avait pas eu recours au contrat de professionnalisation.

Je vais vous citer différentes raisons pour lesquelles une entreprise peut choisir de ne pas avoir recours au contrat de professionnalisation ; pour chacune d'elles, vous me direz si cela a compté pour vous :

Enq : Cochez à chaque réponse positive

Le contrat de professionnalisation vous paraît inadapté à votre activité	6	18,75%
Vous n'avez pas besoin de main d'œuvre supplémentaire	16	50,00%
Les incitations financières vous paraissent insuffisantes	12	37,50%
Vous n'avez pas eu de retour positif à son sujet	3	9,38%
Vous n'êtes pas vraiment convaincu de l'efficacité du dispositif	6	18,75%
Vous ne disposez pas d'information suffisante sur le dispositif	22	68,75%
Autres :	9	28,13%

Base: 18	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	18	100,00%

Q15 Avez-vous déjà entendu parler du contrat d'apprentissage ?

Oui	17	94,44%
Non	1	5,56%

Base: 17	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	17	100,00%

Q16 Avez-vous déjà eu recours au contrat d'apprentissage dans votre entreprise ?

Oui	7	41,18%
Non	10	58,82%

Base: 18	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	18	100,00%
Q17 Avez-vous déjà entendu parler du contrat de qualification ?		
Oui	4	22,22%
Non	14	77,78%

Base: 4	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	4	100,00%
Q18 Avez-vous déjà eu recours au contrat de qualification dans votre entreprise ?		
Oui	-	-
Non	4	100,00%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q19 Avez-vous l'intention d'embaucher dans les mois qui viennent ?		
Oui	14	27,45%
Non	37	72,55%

Base: 14	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	14	100,00%
Q20 Et vous envisagez d'embaucher		
Enq :citez		
Un/des employé(s)	8	57,14%
Un/des ouvrier(s) qualifié(s)	6	42,86%
Un/des Cadres	-	-

Base: 14	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	14	100,00%
Q21 Et vous pensez trouver facilement un travailleur ayant les compétences requises pour le poste à pourvoir ?		
Oui	5	35,71%
Non	9	64,29%

Base: 44	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	44	100,00%
Q22 Je vais vous citer différentes raisons pour lesquelles une entreprise pourrait être incitée à avoir recours au contrat de professionnalisation ; pour chacune d'elles, vous me direz si cela pourrait compter pour votre entreprise :		
Enq : Cochez à chaque réponse positive		
Une bonne adaptation du contrat de professionnalisation à votre activité	35	79,55%
Un besoin en main d'œuvre	38	86,36%
Des exonérations de charges	39	88,64%
Des aides (autres que les exonérations) supplémentaires associées à ce contrat	38	86,36%
La possibilité d'aider une personne à s'insérer tout en se formant	35	79,55%
Une information plus importante sur le contrat de professionnalisation	12	27,27%
Autres :.	5	11,36%

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q23 Seriez-vous prêt à utiliser le contrat de professionnalisation si vous étiez convaincu qu'il vous permettrait de gérer plus facilement les effectifs et les compétences de votre entreprise ?		
Oui	36	70,59%
Non	14	27,45%

NSP	1	1,96%
------------	---	-------

Base: 51	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	51	100,00%
Q24 Utilisez-vous, dans votre entreprise, d'autres types de contrat en alternance ?		
Oui	6	11,76%
Non	45	88,24%

Base: 6	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	6	100,00%
Q25 Lesquels ?		
Contrat d'apprentissage	6	100,00%
Autres :	-	-

Base: 6	N	%
Toutes les interviews		
Aucun redressement		
Base	6	100,00%
Q26 Vous diriez que vous en êtes :		
Très satisfait	2	33,33%
Assez satisfait	3	50,00%
Très insatisfait	-	-
Plutôt insatisfait	1	16,67%