



L'ALTERNANCE

- Quelles **pratiques** ?
- Quelle **connaissance** du contrat de professionnalisation ?
- Quelles **perspectives** pour les entreprises de la branche ?

Résultats synthétiques d'une enquête menée auprès de 1293 entreprises relevant de la branche du commerce et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager



Les contrats en alternance : pratiques au cours des cinq dernières années (2000 - 2005)

40% des entreprises ayant répondu à l'enquête ont mis en œuvre des contrats en alternance au cours de ces cinq dernières années.

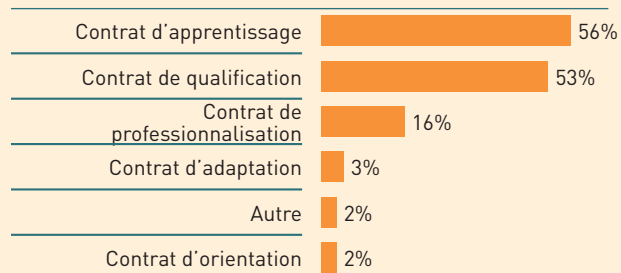
Le recours à ces contrats est corrélé à la taille de l'entreprise : les très petites entreprises (TPE) de 1 à 2 salariés les sollicitent peu (27% d'entre elles), alors qu'au delà de 10 salariés, ce taux est supérieur à 65%.

Les dispositifs utilisés

Les entreprises ayant eu recours à l'alternance ont principalement fait appel à deux dispositifs :

- Le contrat d'apprentissage (56%), privilégié par les entreprises de 3 à 5 salariés et 20 à 49 salariés.
- Le contrat de qualification (53%), notamment par les PME de 6 à 19 salariés.

Si vous avez eu recours à l'alternance au cours des cinq dernières années, à quel(s) contrat(s) avez-vous fait appel ?



Base : 509 répondants / non réponses : 5
Population interrogée : répondants ayant eu recours à l'alternance

L'objectif des contrats

95% des contrats ont eu pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

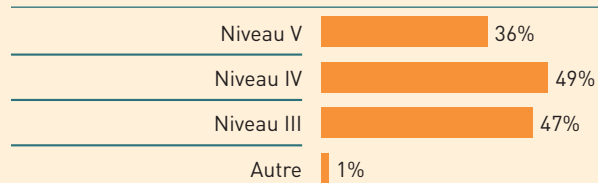
Ces diplômes ou titres visaient surtout des niveaux de formation relativement élevés :

- 49% de niveau IV (BP, BT, Bac, Bac pro, titre...)
- 47% de niveau III (BTS, DUT ou fin 1^{er} cycle)

Deux voies se distinguent toutefois :

- Les contrats de qualification (63%) et de professionnalisation (72%) concernent davantage les titres ou diplômes de niveau III.
- Les contrats d'apprentissage visent surtout les niveaux V (54%) et IV (60%).

A quel niveau de l'Éducation Nationale correspondait le titre ou le diplôme préparé ?



Base : 324 répondants / non réponses : 8
Population interrogée : répondants ayant eu recours à l'alternance dont l'objectif de la formation était un titre ou un diplôme.

A l'issue du contrat

55% des entreprises affirment avoir maintenu certains apprenants au terme du contrat en alternance.

Le maintien dans l'entreprise est corrélé à la taille de la structure : le taux de maintien est supérieur à 66% pour les PME de plus de 10 salariés.

On observe également que le contrat d'apprentissage débouche moins souvent sur une embauche dans l'entreprise que les autres dispositifs (54% contre 64% pour les contrats de qualification et 67% pour les contrats de professionnalisation).

L'opinion sur les contrats

86% des entreprises interrogées ont un point de vue positif sur ces dispositifs.

- Les contrats de professionnalisation, d'orientation et d'adaptation obtiennent un taux de satisfaction particulièrement élevé (taux supérieur à 92%).
- Les PME de 10 salariés et plus semblent également plus satisfaites des contrats auxquels elles ont eu recours (92% contre 84% pour les TPE).

Les intentions de recours

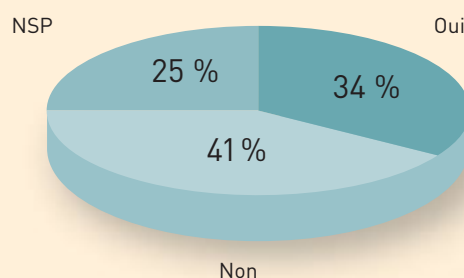
Seules 34% des entreprises ayant déjà eu recours à l'alternance ont l'intention d'y faire appel à nouveau dans les 12 mois à venir.

26% des entreprises sont encore indécises sur la question.

Les PME qui ont l'intention de solliciter un contrat en alternance sont davantage des structures de 3 à 5 salariés et de plus de 10 salariés (taux supérieur à 41%).

A contrario, une forte majorité (55%) des plus petites entreprises n'envisagent pas de faire appel à l'alternance dans les 12 mois à venir.

Pensez-vous recourir à l'alternance dans les 12 mois à venir ?



Base : 509 répondants / non réponses : 15
Population interrogée : répondants ayant eu recours à l'alternance

Le contrat de professionnalisation : connaissance et perspectives des entreprises

Le contrat de professionnalisation qui remplace depuis le 1^{er} octobre 2004 les anciens contrats d'insertion en alternance, est connu par 46 % des répondants. Le taux de notoriété est plus élevé au sein des entreprises de 10 salariés et plus (taux compris entre 63 % et 85 %). A noter que les structures qui ont eu recours à l'alternance au cours de ces cinq dernières années ont une meilleure connaissance de ce nouveau contrat (57 %).

Les modalités de connaissance

Les médias de masse ont été le principal moyen de connaissance (46%) devant les organismes de formation (23%), les organismes paritaires collecteurs agréés ou OPCA (18%) et les fédérations professionnelles (16%).

Les très petites entreprises de 1 à 2 salariés ont été particulièrement réceptives aux campagnes d'information des médias. Les OPCA ont joué un rôle essentiel auprès des structures de 10 salariés et plus (taux croissant compris entre 38% et 55%).

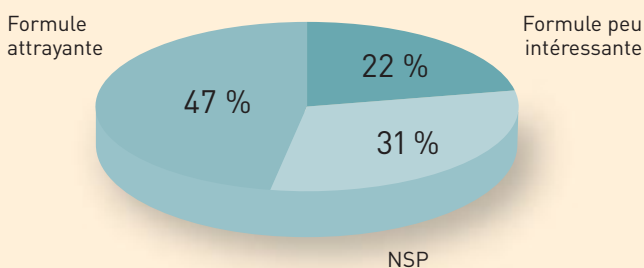
L'opinion sur le dispositif

Après un apport d'information sur le nouveau dispositif, 47% des entreprises le considèrent comme une formule de recrutement attrayante.

L'exonération des charges est alors le principal argument avancé (76%), notamment par les plus petites structures, loin devant la souplesse de durée du contrat (32%).

Pour celles qui ne considèrent pas le contrat de professionnalisation comme attrayant, la difficulté de recruter un candidat adéquat et motivé est alors le principal frein mis en avant.

Considérez-vous le contrat de professionnalisation comme une formule de recrutement attrayante pour votre entreprise ?



Base : 1293 répondants / non réponses : 99.
Population interrogée : ensemble des répondants

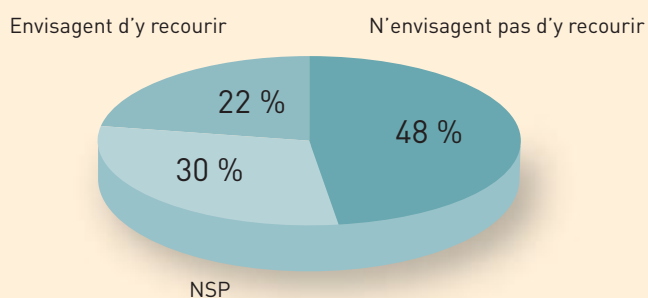
Les intentions face au dispositif

22% des entreprises envisagent de recourir au contrat de professionnalisation.

Ce sont surtout des structures de 6 à 9 salariés (32%) et celles de plus de 20 salariés.

A noter toutefois que 30% sont encore indécises sur le sujet. C'est notamment le cas pour les PME de 10 à 19 salariés (53%).

Pensez-vous recourir au contrat de professionnalisation ?



Base : 1293 répondants / non réponses : 75.
Population interrogée : ensemble des répondants

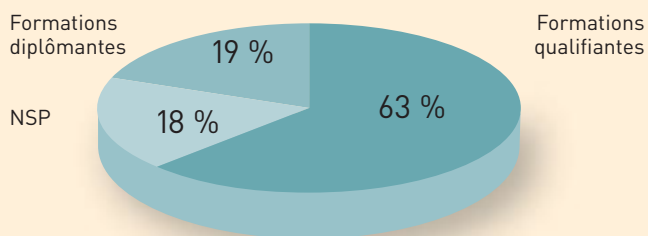
Les formations favorisées

63% des entreprises considèrent les formations qualifiantes plus adaptées.

Elles favoriseraient alors ces formations en raison de leur capacité à répondre aux besoins et à leur opérationnalité immédiate.

Pour les 19% d'entreprises qui s'orienteraient davantage vers des formations diplômantes, celles-ci sont davantage un gage de qualité.

Quelles formations répondent le mieux aux besoins en compétences de votre entreprise ?



Base : 1293 répondants / non réponses : 132.
Population interrogée : ensemble des répondants

Contexte

La loi du 4 mai 2004

La loi du 4 mai 2004, relative à "la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social", a permis non seulement de moderniser les dispositifs de formation, en créant par exemple le DIF, mais aussi de confirmer des pratiques déjà bien établies, comme l'alternance, en révisant néanmoins très fortement son cadre.

L'accord de branche

Pour permettre aux entreprises et aux salariés de mettre en œuvre les dispositions de ce nouveau texte, les acteurs économiques et sociaux de la branche professionnelle du commerce et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (organi-

sations professionnelles et syndicats de salariés) ont signé, le 8 avril 2005, un accord (n° 29) qui en précise les modalités de mise en œuvre.

L'enquête alternance

Ainsi, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche a souhaité s'intéresser au bon déroulement des contrats de professionnalisation qui remplacent, depuis le 1^{er} octobre 2004, les anciens contrats d'insertion (qualification, orientation, adaptation). Dans cet esprit, elle s'est associée à AGEFOS PME pour lancer une enquête sur l'opinion et les pratiques en matière de contrats en alternance des entreprises relevant de son secteur d'activité. Les résultats synthétiques présentés dans ce document sont issus de cette enquête.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée en deux étapes :

- Un premier envoi de 6996 questionnaires a été effectué par courrier au début du mois de novembre 2005. Il a permis de recueillir 791 réponses.
- La seconde étape s'est déroulée à travers une enquête téléphonique, réalisée entre le 23 et le 30 mars 2006. Elle a permis de recueillir 502 réponses.

Au total, 1293 questionnaires ont été exploités, soit un taux de réponses global de 18,5 %.

Le profil des répondants

1293 entreprises représentatives de la population de la branche.

L'échantillon est représentatif au niveau de la taille de la structure, de la localisation et du code NAF.

- 3 principales régions représentées : l'Île-de-France (13%), Rhône-Alpes (12 %), Provence-Alpes-Côte-d'Azur (11%).
- 62% des entreprises relèvent du NAF 524L, 13% du NAF 527C et 9% du NAF 527D.
- 76% ont moins de 5 salariés.

Cette enquête a été réalisée à la demande du Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire de la branche avec le concours d'AGEFOS PME

Pour les organisations professionnelles :

FEDELEC : www.fedelec.fr
FENACEREM : www.fenacerem.fr
FNAEM : www.fnaem.fr

Pour les organisations syndicales :

CFDT : www.cfdt.fr
CFE-CGC FNECS : www.fnecs-cfecgc.org
CFTC : www.cftc.fr
CGT : www.cgt.fr
CGT-FO : www.force-ouvriere.fr



SIÈGE NATIONAL

TÉL. : 01 44 90 46 46 - FAX : 01 44 90 46 47

www.agefos-pme.com

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES