

## Enquête

### La formation des jeunes à Paris et en Petite Couronne

Année 2014/2015

# Enquête sur la formation des jeunes à Paris et en Petite Couronne

Année 2014/2015

## Synthèse

### Connaissance des contrats en alternance :

85% des entreprises ont connaissance du contrat d'apprentissage et 78,5% d'entre elles connaissent le contrat de professionnalisation.

Par taille d'entreprise, le contrat de professionnalisation est mal connu par les chefs d'entreprises de moins de 10 salariés.

### Accueil des jeunes en apprentissage :

44% des entreprises accueillent un apprenti pour l'année 2014-2015. Par rapport à l'année 2012-2013, le recours à l'apprentissage recule fortement dans les entreprises d'Electricité (-23,2 points), de la Peinture-Finitions (-19,2 points) et du Bois (-13,8 points).

→ Les entreprises de Paris et de Petite Couronne qui emploient des apprentis en emploient 2,4 en moyenne. Par rapport à l'année 2012-2013, le nombre moyen d'apprentis par entreprise a progressé dans les corps d'état du Gros Œuvre, de la Couverture-Plomberie-Etanchéité et du Génie Climatique-Isolation.

→ L'enquête montre que 67% des apprentis sont recrutés par des entreprises de 1 à 9 salariés alors qu'elles n'emploient que 40% des salariés.

→ Les jeunes préparant un diplôme de niveau I et II représentent 5% des contrats d'apprentissage contre 3% en 2013-2014 et 1% en 2012-2013.

### Accueil des jeunes en contrat de professionnalisation :

En 2014-2015, 18,5% des entreprises, tous corps d'état confondus, accueillent des jeunes en contrat de professionnalisation contre 17,5% en 2012-2013.

→ Les entreprises de Paris et de Petite Couronne qui emploient des jeunes en contrat de professionnalisation en emploient 1 en moyenne. Par rapport à l'année 2012-2013, le nombre moyen de jeunes en contrat de professionnalisation par entreprise a progressé dans l'ensemble des corps d'état, à l'exception du Génie Climatique-Isolation.

→ Par taille d'entreprise, 55% des jeunes en contrat de professionnalisation sont recrutés par des entreprises de 1 à 9 salariés, 5% par des petites entreprises et 40% par les autres.

### Perspectives de recrutement :

23,8% des entreprises connaissant les différents contrats en alternance seraient prêtes à recruter un jeune en alternance. Les principaux freins que l'enquête fait ressortir concernent le manque d'activité (37,2% des sondés) et le manque de temps (19,3% des sondés).

	pages
Présentation de l'enquête	3
Présentation des contrats	4
1 - Connaissance des contrats en alternance	4
2 - Les jeunes en Apprentissage	5
3 - Les jeunes en Contrat de Professionnalisation	6
4 - L'accueil des jeunes en entreprises : opportunités et freins	7

## Présentation de l'enquête

La formation des jeunes a toujours été une priorité pour le secteur du Bâtiment. Alors que notre Profession enregistre près de 6 000 départs à la retraite par an en Ile-de-France, elle est confrontée quotidiennement tant aux défis liés aux nouvelles compétences rendues nécessaires par le perfectionnement des techniques et des normes qu'à ceux liés au Grand Paris. La formation des jeunes est ainsi une nécessité pour préparer la relève et permettre aux entreprises de répondre à l'accroissement probable de la demande dans les années à venir.

L'objectif de cette enquête est de fournir un outil statistique au service des décideurs publics et privés concernant la formation des jeunes dans les entreprises du Bâtiment. Elle permet notamment de sonder les chefs d'entreprise sur les difficultés qu'ils rencontrent dans ce domaine.

Le questionnaire a été adressé fin mars 2015 à 1 899 entreprises de plus d'un salarié de Paris et de la Petite Couronne (départements 92, 93, 94). Le taux de réponse est de 25,2%.

Nous exprimons nos remerciements aux chefs d'entreprise qui ont participé à cette enquête.

Pour la suite de l'étude, on appelle :

- **Grandes entreprises** : celles comptant plus de 300 salariés dans le Gros Œuvre, et plus de 100 salariés dans les autres corps d'état.
- **Moyennes entreprises** : celles de 50 à 300 salariés dans le Gros Œuvre, et de 20 à 100 salariés dans les autres corps d'état.
- **Petites entreprises** : celles de 10 à 49 salariés dans le Gros Œuvre, et de 10 à 19 salariés dans les autres corps d'état.
- **Très petites entreprises** : celles de 0 à 9 salariés.

La méthodologie de l'enquête sur la formation des jeunes à Paris et en Petite Couronne a été revue en 2014 afin de l'aligner sur celle retenue pour les autres enquêtes de la FFB Grand Paris. Les résultats des enquêtes précédentes ont été recalculés avec la nouvelle méthodologie sur la période 2009 - 2012.

L'embauche d'un jeune en alternance peut se faire sous deux formes de contrats différents :

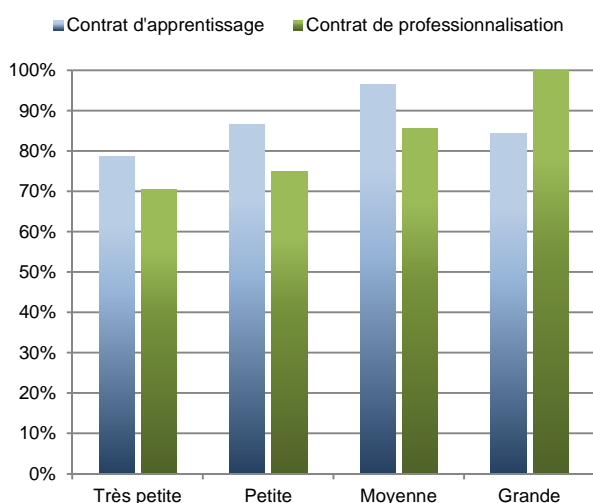
- **Le contrat d'apprentissage** : L'objectif de ce contrat est l'acquisition par le jeune d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus. Le contrat peut prendre la forme d'un CDD spécifique d'une durée comprise entre 1 et 3 ans (alignée sur le cycle de formation) ou d'un CDI qui débutera par une première période dite d'apprentissage et qui sera suivie par une relation contractuelle de type CDI de droit commun. Le contrat doit comprendre au minimum 400 heures de formation par an. En matière de rémunération, celle-ci est fixée proportionnellement au SMIC ou au SMC en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année du contrat.
- **Le contrat de professionnalisation** : Ce contrat s'adresse à deux types de publics :
  - Jeunes de 16 à 25 ans révolus : L'objectif de ce contrat est de compléter la formation initiale du jeune. Le contrat peut prendre la forme d'un CDD de 6 à 12 mois ou d'un CDI comprenant une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois. La formation doit durer entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec au minimum 150 heures par an. En matière de rémunération, celle-ci est fixée proportionnellement au SMIC ou au SMC en fonction de l'âge du jeune et du niveau du dernier diplôme obtenu.
  - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : L'objectif de ce contrat est l'acquisition, par le demandeur d'emploi, des compétences nécessaires à son insertion. Le contrat peut prendre la forme d'un CDD de 6 à 12 mois ou d'un CDI comprenant une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois. La formation doit durer entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat avec au minimum 150 heures par an. En matière de rémunération, celle-ci est fixée proportionnellement au SMIC ou au SMC en fonction de l'âge du demandeur d'emploi et du niveau du dernier diplôme obtenu.

Diverses circulaires et un guide de la Direction des Affaires Sociales de la FFB Grand Paris présentent dans le détail les différents contrats.

## 1 - Connaissance des contrats en alternance

	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
Apprentissage	81,8%	92,7%	97,5%	87,6%	83,7%	82,5%	82,6%	<b>85,0%</b>
Professionnalisation	71,4%	92,7%	79,7%	87,6%	86,8%	77,4%	82,6%	<b>78,5%</b>

Connaissance des contrats en fonction de l'effectif de l'entreprise



Les résultats de l'enquête sur la formation des jeunes confirment que, sur les deux formes de contrats en alternance, le contrat d'apprentissage est le mieux connu. Ainsi, 85% des entreprises ont-elles connaissance de ce dispositif alors que seulement 78,5% des entreprises connaissent le contrat de professionnalisation.

Par corps d'état, il faut noter que les chefs d'entreprise du Bois sont globalement les mieux informés sur les deux types de contrats. Ils sont suivis par ceux de la Couverture-Plomberie-Etanchéité et du Métal. A l'inverse, ceux du Gros Œuvre sont les moins bien informés, quel que soit le type de contrat.

Par taille d'entreprise, les chefs d'entreprise de moins de 10 salariés ont une connaissance moins large des différents types de contrats, en particulier du contrat de professionnalisation.

## 2 - Les jeunes en Apprentissage

% de "Oui"	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
2014-2015	36,7%	38,4%	66,8%	22,0%	65,5%	26,3%	58,0%	<b>44,0%</b>
2013-2014	36,5%	43,1%	66,8%	30,2%	64,8%	33,6%	50,9%	<b>45,4%</b>
2012-2013	42,5%	52,2%	64,7%	23,8%	44,3%	45,4%	81,2%	<b>53,2%</b>

Sur l'année 2014-2015, 44% des entreprises accueillent un apprenti (en baisse de -1,4 point).

L'embauche d'apprentis est la plus répandue dans les entreprises de Couverture-Plomberie-Etanchéité puisque 66,8% d'entre elles en emploient. A l'inverse, l'embauche d'apprentis est la moins répandue dans les entreprises du Métal (22%) et dans celles de la Peinture-Finitions (26,3%). Par rapport à l'année 2012-2013, le recours à l'apprentissage recule fortement dans les entreprises d'Electricité (-23,2 points), de la Peinture-Finitions (-19,2 points) et du Bois (-13,8 points).

**Lorsque l'entreprise emploie des apprentis, elle en a en moyenne :**

	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
2014-2015	2,8	1,3	2,7	1,3	4,0	1,6	1,2	<b>2,4</b>
2013-2014	2,7	1,3	2,6	1,1	9,0	1,6	18,5	<b>6,1</b>
2012-2013	2,1	1,6	2,5	1,8	3,4	1,6	4,3	<b>2,6</b>

Les entreprises de Paris et de Petite Couronne qui emploient des apprentis en emploient 2,4 en moyenne. Par rapport à l'année 2012-2013, le nombre moyen d'apprentis par entreprise a progressé dans les corps d'état du Gros Œuvre, de la Couverture-Plomberie-Etanchéité et du Génie Climatique-Isolation.

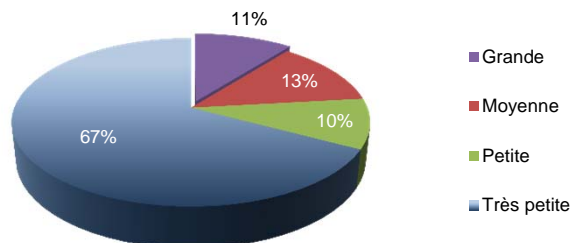
L'étude de la répartition des apprentis par corps d'état montre que 34% d'entre eux sont employés dans des entreprises de Gros Œuvre, 23% dans des entreprises de Couverture-Plomberie-Etanchéité et 18% dans des entreprises du Génie Climatique-Isolation.

Par taille d'entreprise, les très petites entreprises accueillent 67% des apprentis alors qu'elles n'emploient que 40% des salariés. 77 % des apprentis sont employés dans les petites et très petites entreprises. Ces résultats soulignent le rôle important joué par ces entreprises dans la formation professionnelle initiale.

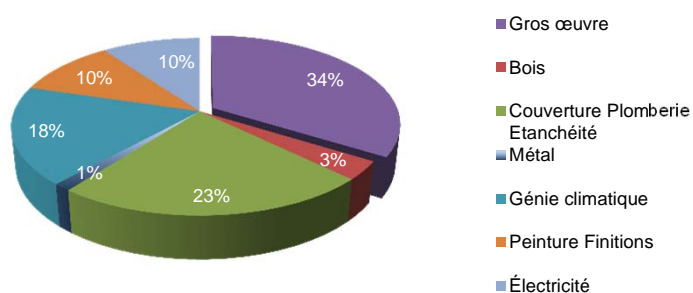
59% des apprentis actuellement en entreprise préparent un diplôme de niveau V. Les niveaux I et II ne représentent que 5% des contrats d'apprentissage (contre 3% l'année précédente).

La baisse de la part des entreprises qui accueillent des apprentis et la baisse du nombre moyen d'apprentis par entreprise confirment que les difficultés économiques de la Profession impactent sa capacité à préparer la relève des équipes actuelles.

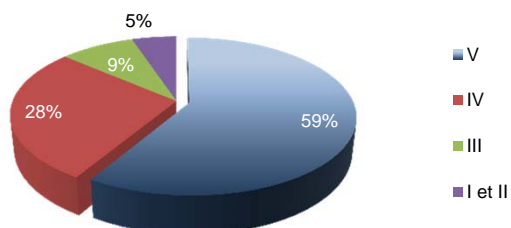
Répartition des apprentis par taille d'entreprise



Répartition des apprentis par corps d'état



Répartition des apprentis par niveau de qualification



### 3 - Les jeunes en Contrat de Professionnalisation

% de "Oui"	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
2014-2015	26,2%	27,6%	16,1%	4,7%	8,9%	13,5%	15,9%	<b>18,5%</b>
2013-2014	28,3%	32,2%	12,7%	6,6%	38,5%	7,7%	21,6%	<b>22,3%</b>
2012-2013	27,8%	17,1%	8,7%	1,9%	21,0%	11,5%	12,2%	<b>17,5%</b>

18,5% des entreprises, tous corps d'état confondus, ont actuellement des jeunes en contrat de professionnalisation.

Le recours aux contrats de professionnalisation est proportionnellement le plus répandu dans les entreprises du Bois (27,6% d'entre elles). Par rapport à l'année 2012-2013, le recours aux contrats de professionnalisation progresse dans l'ensemble des corps d'état, à l'exception du Gros Œuvre et du Génie Climatique-Isolation.

#### Lorsque l'entreprise emploie des jeunes en contrat de professionnalisation, elle en a en moyenne :

	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
2014-2015	2,0	0,5	0,4	0,2	0,3	0,5	0,2	<b>1,0</b>
2013-2014	1,7	0,5	0,2	0,4	0,6	0,2	1,1	<b>0,9</b>
2012-2013	0,9	0,3	0,2	0,1	0,5	0,3	0,1	<b>0,5</b>

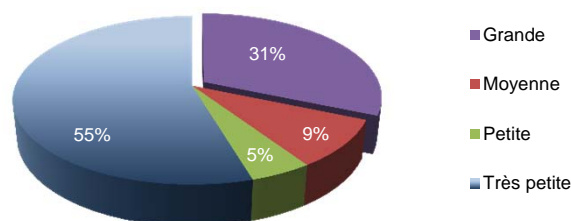
Les entreprises de Paris et de Petite Couronne qui emploient des jeunes en contrat de professionnalisation en emploient 1 en moyenne. Par rapport à l'année 2012-2013, le nombre moyen de jeunes en contrat de professionnalisation par entreprise a progressé dans l'ensemble des corps d'état, à l'exception du Génie Climatique-Isolation.

L'étude de la répartition des jeunes en contrat de professionnalisation par corps d'état montre que 81% d'entre eux sont employés dans des entreprises de Gros Œuvre, 7% dans des entreprises de Peinture-Finitions et 12% dans les autres corps d'état.

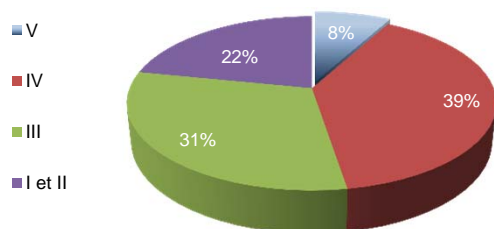
Par taille d'entreprise, l'enquête montre que les très petites entreprises accueillent 55% des jeunes en contrat de professionnalisation, les petites 5% et les autres 40%.

Le niveau de qualification des jeunes en contrat de professionnalisation est supérieur à celui des jeunes en apprentissage. En effet, 30% des jeunes en contrat de professionnalisation suivent un niveau d'étude II ou I. Seuls 8% suivent un niveau V.

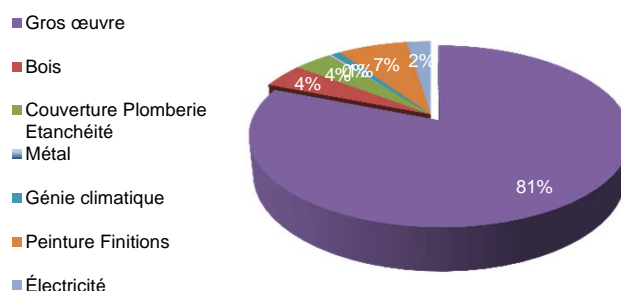
Répartition des contrats pro par taille d'entreprise



Répartition des contrats pro par niveau de qualification



Répartition des contrats pro par corps d'état



## 4 - L'accueil des jeunes en entreprises : opportunités et freins

% de "Oui"	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
2014-2015	20,9%	14,2%	18,4%	15,6%	48,5%	18,1%	29,0%	<b>23,8%</b>
2013-2014	31,9%	31,7%	36,1%	12,1%	56,4%	12,0%	35,3%	<b>31,7%</b>
2012-2013	34,3%	15,2%	43,6%	12,8%	44,9%	16,2%	57,5%	<b>36,0%</b>

23,8% des entreprises informées sur l'existence et les modalités d'au moins un des deux types de contrats seraient prêtes à recruter un jeune dans leur entreprise. C'est près de 8 points de moins que l'année précédente.

Ce taux varie de 48,5% dans le corps d'état du Génie Climatique-Isolation, à 14,2% dans celui du Bois.

La part des très petites entreprises qui envisagent de recruter un jeune en formation progresse de près de 4 points pour s'établir à 15%. En revanche, la part des entreprises de taille moyenne qui envisagent de recruter un jeune en formation baisse de 13 points pour s'établir à 34,3% et celle des grandes entreprises perd 18 points pour s'établir à 59,5%.

### Si non, pour quelle(s) raison(s) ?

	Gros Œuvre	Bois	Couverture Plomberie Etanchéité	Métal	Génie Climatique Isolation	Peinture Finitions	Electricité	Ensemble
Mauvaises expériences passées	11,6%	16,0%	15,4%	11,7%	8,3%	10,2%	47,8%	<b>15,9%</b>
Activité insuffisante	45,4%	43,0%	26,4%	23,5%	34,4%	32,4%	34,8%	<b>37,2%</b>
Coût de l'alternance	6,2%	24,2%	7,1%	0,0%	3,7%	8,7%	17,4%	<b>8,6%</b>
Manque de temps	11,9%	10,1%	20,1%	20,5%	23,9%	20,6%	41,3%	<b>19,3%</b>

L'activité insuffisante et le manque de temps ressortent comme les deux principaux freins à l'embauche de jeunes en formation. Le manque d'activité est cité par 37,2% (+8 points) des entreprises qui ne souhaitent pas embaucher de jeune en formation. C'est le premier obstacle à l'embauche de jeunes en formation. Ce facteur est particulièrement déterminant pour les entreprises du Gros Œuvre et du Bois.

Le second facteur est le manque de temps. Il est cité par 19,3% des entreprises ne souhaitant pas embaucher de jeune en formation. Ce frein est important pour les entrepreneurs de l'Electricité, du Génie Climatique-Isolation et de la Peinture-Finitions.

	Très petites	Petites	Moyennes	Grandes	Ensemble
Mauvaises expériences passées	8,2%	15,0%	37,5%	0,0%	<b>15,9%</b>
Activité insuffisante	39,1%	34,6%	19,7%	81,0%	<b>37,2%</b>
Coût de l'alternance	11,9%	8,1%	5,7%	0,0%	<b>8,6%</b>
Manque de temps	19,6%	14,3%	30,0%	0,0%	<b>19,3%</b>

Le manque d'activité est le principal facteur bloquant l'embauche de jeunes en formation dans les très petites entreprises, les petites et les grandes. Pour les entreprises de taille moyenne, ce sont les mauvaises expériences passées qui constituent le principal frein.

La formation des jeunes dans les entreprises est victime de la crise alors que les besoins à moyen termes en jeunes qualifiés sont croissants.

Les entreprises adressent trois autres griefs à la politique de formation :

- les contraintes administratives,
- l'absence de vision à long terme,
- la baisse des aides,
- la difficulté à trouver des jeunes motivés.

