

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2012

Des embauches en baisse et des contrats plus courts

156 000 nouvelles embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu en 2012, soit une baisse de 10 % en un an après une hausse de 13 % entre 2010 et 2011. Cette baisse est plus prononcée dans les secteurs de la construction (-12 %) et du tertiaire (-10 %) que dans l'industrie (-2 %).

Elle est essentiellement liée à une diminution des embauches dans les établissements de 250 salariés ou moins, les recrutements dans les établissements de plus de 250 salariés étant quasiment stables (-1 %). Le repli des embauches en 2012 s'accompagne d'un raccourcissement de la durée moyenne des contrats ou des actions de professionnalisation. La part des recrutements sous forme de CDI passe de 12 % en 2011 à 9 % en 2012.

Avec plus de 70 % des entrées, les diplômés de niveau baccalauréat et supérieur restent les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation. L'âge moyen des nouvelles recrues continue d'augmenter : 20 % des personnes embauchées en 2012 sont âgées de 26 ans ou plus contre 16 % en 2010.

Le contrat de professionnalisation combine des périodes en entreprise et en organisme de formation. Commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ce dispositif vise à améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Les entreprises qui recrutent des salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de plusieurs avantages, qui varient selon les caractéristiques des personnes embauchées et des employeurs (encadré 1). Entre le 1^{er} mars 2011 et le 30 juin 2012, ces avantages ont été renforcés par les aides inscrites dans le plan de mobilisation pour l'emploi de mars 2011 : prime de 2 000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, aide aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans (encadré 1).

Pour la première fois, cette publication annuelle rend compte des flux d'embauches en contrat de professionnalisation, c'est-à-dire des nouveaux contrats débutés au cours de l'année, et non des nouveaux contrats ayant fait l'objet d'une validation administrative comme les années précédentes ([1]). Ces flux d'embauches sont reconstitués *a posteriori* à partir de l'exploitation détaillée des contrats qui, instruits et validés par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc), sont progressivement déposés sur l'extranet Extrapro. 68 % des nouveaux contrats validés en 2012 ont été transférés sur ce système de gestion informatisé des contrats au plus tard à la fin du mois qui a

suivi l'embauche, 16 % à la fin du mois suivant et 16 % au-delà. Ainsi, les statistiques qui portent sur les contrats qui ont effectivement débuté en 2012 sont disponibles moins rapidement que celles relatives aux contrats validés administrativement car leur stabilisation nécessite davantage de recul temporel (encadré 2).

Les embauches sont concentrées autour du mois de septembre

En 2012, année de contraction de l'activité économique et de dégradation de la situation du marché du travail, près de 156 000 embauches en contrat de professionnalisation ont été réalisées, soit une baisse de 10 % par rapport à 2011. Elles retrouvent un niveau légèrement supérieur à celui de 2010.

Le tassement des embauches en contrat de professionnalisation en 2012 est nettement plus marqué au 2nd semestre qu'au 1^{er} (-12 % par rapport à la même période de 2011 contre seulement -2 % sur le 1^{er} semestre). Ceci s'explique

très vraisemblablement en partie par la fin, au 30 juin 2012, des aides financières mises en place dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi de mars 2011.

Comme chaque année, l'essentiel des recrutements est réalisé au 2nd semestre de l'année (76 % en 2012), et même plus précisément entre septembre et novembre (61 %). Le profil mensuel des embauches a peu varié entre 2011 et 2012. Il présente toujours un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire qui concentre à lui seul 35 % des nouveaux contrats débutés en 2012 et enregistre 9 % d'embauches de moins qu'en 2011. Les mois d'août, novembre et décembre enregistrent un repli des recrutements supérieur à 20 % par rapport aux mêmes mois de l'année 2011, mais les embauches y sont nettement moins nombreuses (graphique 1).

Le profil temporel des embauches est par ailleurs différent de celui des dépôts de contrats, qui est moins concentré sur le mois de la rentrée scolaire. Si en 2012, 35 % des embauches en contrat de professionnalisation ont lieu en septembre, seuls 17 % des contrats ont été enregistrés dans

Tableau 1 • Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

En %

	2010		2011		2012		Évolution 2012/2011 du total des embauches (en %)
	Total embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	
Flux de nouveaux contrats débutés	152 920	127 763	172 356	139 673	155 782	124 919	-9,6
Secteur d'activité (1)							
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,8	0,8	0,7	0,8	0,2	0,2	-71,9
Industrie.....	13,4	13,5	13,4	13,2	14,5	14,2	-2,4
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1,7	1,7	1,8	1,8	2,1	2,0	6,6
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	2,2	2,3	2,1	2,2	2,2	2,3	-4,1
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,1	3,2	2,7	2,6	3,1	3,0	4,3
fabrication d'autres produits industriels	6,5	6,4	6,9	6,6	7,2	6,9	-6,8
Construction	7,5	8,0	6,4	7,0	6,3	7,0	-11,7
Tertiaire.....	78,3	77,7	79,4	78,9	79,0	78,6	-10,1
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	24,7	26,3	24,0	25,9	24,2	26,5	-9,1
transport et entreposage	5,9	5,4	7,2	6,0	7,4	6,1	-6,1
hébergement et restauration	5,5	6,1	5,1	5,9	5,4	6,2	-4,3
information et communication	4,2	4,1	4,5	4,4	4,1	4,2	-18,8
activités financières et d'assurance	5,9	6,1	6,5	6,6	6,6	6,7	-7,4
activités immobilières	2,2	2,4	2,1	2,4	1,9	2,1	-21,3
soutien aux entreprises.....	16,8	15,3	17,6	16,1	17,5	15,9	-10,1
enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	5,9	4,7	5,8	4,7	6,0	4,9	-5,9
coiffure, soins de beauté	3,8	4,4	3,4	4,0	2,6	3,0	-30,2
autres activités de services	3,3	2,9	3,2	2,9	3,3	3,0	-7,5
Taille de l'établissement (2)							
0 à 4 salariés	28,0	29,2	25,0	26,2	25,4	26,1	-8,2
5 à 9 salariés	13,5	14,2	12,7	13,6	11,7	12,5	-17,2
10 à 49 salariés	22,0	22,5	22,3	22,9	21,4	22,2	-13,3
50 à 199 salariés	13,7	13,1	14,6	14,0	14,0	13,5	-13,1
200 à 250 salariés	2,4	2,3	2,7	2,4	2,5	2,4	-14,0
Plus de 250 salariés	20,4	18,8	22,7	20,9	24,9	23,3	-0,6



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

(1) Nomenclature agréée fondée sur la Naf rév.2 : dans le tertiaire, le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

(2) En 2012, la distribution peut être affectée par l'introduction d'un nouveau modèle de contrat qui prévoit la déclaration du nombre total de salariés de l'entreprise d'accueil en contrat. Ce nouveau formulaire est entré en vigueur à la mi-2012, mais l'ancien formulaire a pu être utilisé au second semestre de l'année.

Champ : France entière.

Extrapro au cours de ce mois. Au total, près de 155 000 nouveaux contrats ont été enregistrés dans Extrapro en 2012, soit 11 % de moins qu'en 2011 (encadré 2).

Le repli des embauches est moindre dans l'industrie

Le secteur des activités tertiaires explique quasiment à lui seul la baisse des embauches en contrat de professionnalisation : elles y ont diminué de 10 %. Il en est ainsi dans les deux plus gros secteurs du tertiaire utilisateurs de contrats de professionnalisation : dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (-9 %, 24 % des nouveaux contrats) et dans les activités de soutien aux entreprises (-10 %, 17 % des nouveaux contrats) (tableau 1). Au total, avec 79 % des nouvelles embauches, comme en 2011 et 2010, le secteur tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation.

En 2012, les embauches sont également en forte baisse dans le secteur de la construction (-12 %), qui concentre 6 % des embauches. En revanche, dans l'industrie (15 % des nouveaux contrats), le repli des embauches n'est que de 2 % ; certains secteurs industriels ont même enregistré une sensible augmentation (tableau 2).

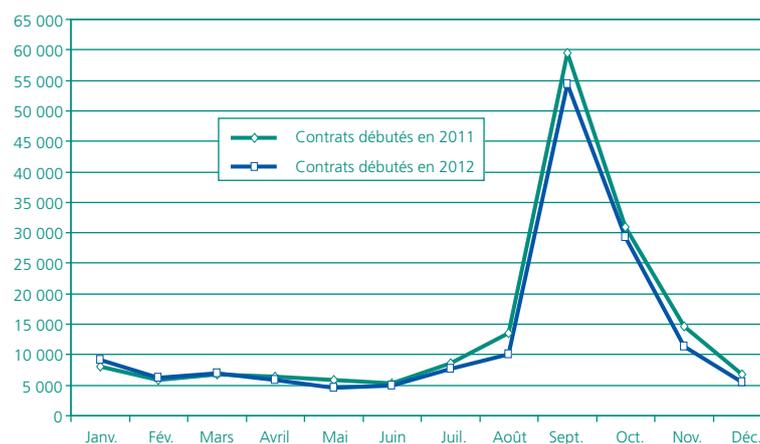
Au total, en 2012, l'évolution sectorielle des embauches en contrat de professionnalisation ne suit pas toujours les variations enregistrées par l'emploi salarié qui a davantage reculé dans l'industrie (-0,9 %) que dans le tertiaire marchand (+0,3 %).

En 2012, 25 % des nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés par des établissements de 250 salariés ou plus, proportion en hausse de 2 points par rapport à 2011 et de plus de 4 points par rapport à 2010. Le nombre de recrutements en contrat de professionnalisation y est quasiment stable par rapport à 2011 (-1 %), alors qu'il diminue sensiblement dans les établissements de taille inférieure, quelle que soit leur catégorie de taille d'effectifs.

La part des contrats d'une durée supérieure à un an diminue

La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre six et douze mois. Elle peut être étendue jusqu'à vingt-quatre mois par convention ou

Graphique 1 • **Embauches en contrat de professionnalisation (2011-2012)**



Champ : France entière.



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. La part de la formation (y compris les actions d'évaluation et d'accompagnement) doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, sans être inférieure à 150 heures. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser la limite supérieure si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation.

En 2012, la durée des contrats continue de diminuer : les contrats d'une durée supérieure à un an ne représentent plus que 38 % des nouveaux contrats, soit 2 points de moins qu'en 2011 et 4 points de moins qu'en 2010. Le raccourcissement de la durée des contrats s'accompagne mécaniquement d'une baisse de la durée de la formation. En effet, les formations longues d'au moins 800 heures ont reculé : seuls 28 % des contrats en prévoient en 2012, contre 29 % en 2011 et 31 % en 2010. La durée de la formation représente en moyenne, en 2012 comme en 2011, environ 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Elle correspond en moyenne à 620 heures (contre 646 en 2010), dont 595 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

Les CDI s'adressent à un public plus qualifié et plus expérimenté

En 2012, 91 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD (1). La part des embauches sous forme de CDI, qui oscillait autour de 12 % depuis trois ans, chute à 9 % en 2012 (tableau 2). Les CDI sont plus rares dans les secteurs de l'industrie (5 %) et de la construction (8 %) que dans les activités tertiaires (10 %) et ce notamment dans le transport et l'entreposage

(1) Y compris les missions de travail temporaire qui ne représentent que 2 % des contrats débutant en 2012.

Tableau 2 • Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation

En %



	2010		2011		2012		Variation 2012/2011 (en points)	
	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats débutés	152 920	127 763	172 356	139 673	155 782	124 919	-9,6%	-10,6%
Sexe								
Hommes	51,1	50,4	50,9	49,9	48,5	47,7	-2,4	-2,2
Femmes	48,9	49,6	49,1	50,1	51,5	52,3	2,4	2,2
Âge								
16 ans	0,8	0,9	0,6	0,8	0,6	0,7	-0,1	-0,1
17 ans	2,8	3,4	2,3	2,8	2,2	2,7	-0,1	-0,1
18 ans	7,0	8,4	6,4	7,9	6,5	8,2	0,1	0,2
19 ans	11,3	13,5	10,7	13,2	10,0	12,5	-0,7	-0,7
20 ans	14,2	17,0	13,2	16,3	12,6	15,7	-0,6	-0,5
21 ans	14,1	16,9	13,6	16,8	13,4	16,7	-0,2	0,0
22 ans	12,1	14,5	12,2	15,0	12,4	15,4	0,2	0,4
23 ans	9,7	11,6	9,8	12,0	10,0	12,5	0,3	0,5
24 ans	6,9	8,3	7,3	9,0	7,5	9,4	0,2	0,3
25 ans	4,6	5,5	5,0	6,1	4,9	6,1	-0,1	0,0
26-44 ans	14,4		16,4		17,2		0,8	
45 ans ou plus	2,1		2,6		2,6		0,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu								
I à II (diplôme de niveau bac+ 3 ou plus)	11,9	11,0	13,4	12,7	15,2	14,5	1,8	1,8
III (diplôme de niveau bac+ 2 : DUT, BTS ...).....	18,0	18,5	19,2	19,9	19,7	20,6	0,5	0,7
IV (bac professionnel, technique, général, brevet technique ou professionnel).....	36,5	38,8	37,1	39,9	37,1	40,0	0,0	0,1
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	20,5	19,8	18,1	16,8	17,2	15,4	-1,0	-1,4
Aucun diplôme ni titre professionnel	13,1	11,8	12,1	10,7	10,7	9,5	-1,4	-1,2
Situation avant contrat								
Scolarité, université	31,4	36,9	31,7	38,3	31,6	38,4	-0,1	0,2
Contrat aidé, stagiaires formation professionnelle.....	17,8	19,9	17,0	19,5	18,7	21,4	1,7	1,9
<i>Dont : contrats de formation en alternance (1).....</i>	<i>15,2</i>	<i>17,4</i>	<i>14,4</i>	<i>16,9</i>	<i>13,7</i>	<i>16,0</i>	<i>-0,7</i>	<i>-0,9</i>
Salarié	15,5	15,6	16,0	16,2	16,0	15,5	0,0	-0,7
Demandeur d'emploi	31,7	23,3	32,0	22,1	29,9	20,5	-2,1	-1,6
Inactivité	3,6	4,2	3,4	3,9	3,8	4,1	0,4	0,2
Mode de reconnaissance de la qualification (2)								
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.....	61,7	65,3	60,3	64,9	65,9	70,5	5,6	5,5
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	10,6	10,2	12,5	11,2	14,4	12,8	1,9	1,6
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.....	27,6	24,5	27,1	23,9	19,7	16,7	-7,5	-7,2
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire).....	88,2	90,2	87,7	90,2	90,6	93,1	2,9	2,9
CDI	11,8	9,8	12,3	9,8	9,4	6,9	-2,9	-2,9
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation								
6 à 11 mois.....	40,3	38,0	41,8	38,9	43,9	41,1	2,1	2,2
12 mois	18,0	17,3	19,0	18,2	18,6	17,9	-0,4	-0,2
13 à 23 mois	35,5	38,0	33,9	37,1	32,9	35,8	-1,0	-1,3
24 mois	6,1	6,6	5,3	5,9	4,7	5,2	-0,6	-0,7
Durée de la formation (3) :								
En heures								
Moins de 200 heures	6,0	4,4	6,8	5,0	6,1	4,3	-0,7	-0,6
200 à 499 heures.....	39,2	37,0	40,9	38,0	41,7	38,6	0,8	0,6
500 à 799 heures	24,0	24,5	23,3	24,2	24,7	25,8	1,4	1,6
800 heures ou plus.....	30,8	34,1	29,0	32,8	27,5	31,2	-1,5	-1,6
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)								
Moins de 25 %	36,2	33,1	40,0	36,4	36,1	32,1	-3,9	-4,3
25 à 29 %	20,2	20,3	17,6	17,7	21,7	22,1	4,1	4,4
30 à 34 %	28,4	31,0	27,8	31,0	27,5	30,8	-0,3	-0,2
35 à 39 %	10,2	11,0	9,9	10,6	10,0	10,6	0,1	0,0
40 % ou plus.....	4,9	4,6	4,7	4,3	4,6	4,3	0,0	0,1

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

(1) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

(2) Une nouvelle nomenclature du mode de reconnaissance de la qualification préparée est entrée en vigueur à la mi-2012. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État appartiennent à la catégorie « certification ou qualification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) autre qu'un CQP ». Appartiennent aussi à cette catégorie une partie des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale. Dans cette catégorie, la très forte progression des contrats peut certainement s'expliquer par le fait que les informations collectées via le nouveau formulaire ne permettent plus d'isoler complètement les qualifications de branche enregistrées au RNCP.

(3) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

(4) Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (environ 87 % des entrées).

Champ : France entière.

Tableau 3 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en 2012 par mode de reconnaissance de la qualification, niveau de formation à l'entrée, et durée de la formation, selon la situation avant l'entrée en contrat

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification (1)			Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu					Durée de la formation (2) (en heures)				Total
	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	Certificat de qualification professionnelle (CQP)	Qualification reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	III (diplôme de niveau bac +2 : DUT, BTS...)	IV (Bac professionnel, technique, général, brevet technique ou professionnel)	V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	Aucun diplôme ni titre professionnel	Moins de 200 h	200 h à 499 h	500 h à 799 h	800 h ou plus	
Scolarité, université ...	85,3	7,1	7,6	19,5	25,8	44,5	6,8	3,4	0,7	29,2	26,8	43,3	100,0
Contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle	76,4	11,8	11,8	21,1	23,8	30,8	18,7	5,5	1,6	40,8	34,1	23,5	100,0
Salarié	58,7	15,3	26,0	11,7	18,1	40,3	19,8	10,1	7,3	44,4	21,6	26,7	100,0
Demandeur d'emploi	42,8	22,6	34,6	10,1	12,8	31,2	25,5	20,4	14,0	54,7	18,3	13,0	100,0
Inactivité	64,8	18,2	17,0	7,4	10,2	40,5	19,5	22,3	5,2	39,4	22,7	32,8	100,0
Total	65,9	14,4	19,7	15,2	19,7	37,1	17,2	10,7	6,1	41,7	24,7	27,5	100,0



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

(1) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État appartiennent à la catégorie « certification ou qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ». Appartiennent à cette catégorie une partie des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(2) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Champ : France entière.

(20 %), l'information et communication (13 %) et le soutien aux entreprises (12 %).

Pour 32 % des bénéficiaires, l'embauche en contrat de professionnalisation fait suite à la scolarité. 16 % des nouvelles recrues dans le dispositif étaient précédemment salariées (hors contrats aidés), 30 % étaient à la recherche d'un emploi et 22 % se trouvaient dans une autre situation, notamment en contrat aidé. Ces proportions varient peu selon les années. Logiquement, l'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes (38 % des cas) que pour les adultes de 26 ans ou plus (4 % des cas).

14 % des personnes précédemment au chômage et 17 % de celles en emploi non aidé bénéficient d'un contrat de professionnalisation sous forme de CDI contre seulement 4 % des sortants de scolarité. Plus généralement, 20 % des adultes de 26 ans ou plus ont accès à un CDI contre 7 % des jeunes. Les recrutements en CDI concernent ainsi des personnes plus expérimentées sur le marché du travail, mais aussi plus qualifiées : 44 % des CDI ont été signés par des diplômés de l'enseignement supérieur, alors que ces derniers ne représentent que 35 % de l'ensemble des personnes embauchées en contrat de professionnalisation.

Les personnes de 26 ans ou plus suivent plus fréquemment des formations courtes

Le contrat de professionnalisation reste très majoritairement destiné aux jeunes qui représentent 80 % des embauches en 2012. Néanmoins, l'âge moyen des bénéficiaires continue à augmenter :

20 % des personnes embauchées en 2012 sont âgées de 26 ans ou plus contre 19 % en 2011 et 16 % en 2010. Avec près de 31 000 nouveaux contrats, les embauches de personnes de 26 ans ou plus n'ont reculé que de 6 % entre 2011 et 2012 (contre 11 % pour les jeunes de moins de 26 ans). En 2012 comme en 2011, 3 % des nouvelles recrues sont âgées de 45 ans ou plus.

67 % des bénéficiaires de 26 ans ou plus suivent des formations courtes d'au moins 500 heures contre 43 % des plus jeunes recrues. Ces salariés plus âgés préparent moins souvent une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment un diplôme ou titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'État : c'est le cas de 47 % d'entre eux contre 70 % des plus jeunes. Plus généralement, ce sont surtout les sortants de scolarité (2) qui visent ce type de certification (85 % d'entre eux, tableau 3).

Dans l'industrie, comme dans le tertiaire, les formations courtes de moins de 500 heures concernent 48 % des nouveaux contrats. Il existe néanmoins de fortes disparités selon les secteurs. Ainsi la proportion de formations courtes atteint 61 % dans les activités de soutien aux entreprises (tableau 4).

Les formations dans les métiers des domaines des services prédominent

Plus de 80 % des nouvelles embauches en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services. Cette proportion

(2) Des jeunes dans 97 % des cas.

Tableau 4 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en 2012 par taille de l'établissement, mode de reconnaissance de la qualification et durée de la formation, selon le secteur utilisateur

En %

Secteur d'activité (4)	Taille de l'établissement (1) (nombre de salariés)				Mode de reconnaissance de la qualification (2)		Durée de la formation (3) (en heures)				Total
	0 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	Moins de 200 h	200 h à 499 h	500 h à 799 h	800 h ou plus	
Agriculture	36,4	22,0	22,6	18,9	60,5	39,5	1,7	56,2	15,0	27,1	100,0
Industrie	18,7	16,7	16,5	48,1	78,8	21,2	2,2	45,4	25,2	27,2	100,0
Construction	48,3	27,3	13,7	10,8	67,7	32,3	1,9	46,9	26,9	24,3	100,0
Tertiaire	39,6	21,8	13,6	25,0	63,5	36,5	7,1	40,6	24,4	27,8	100,0
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	34,6	24,6	17,3	23,5	59,2	40,8	9,6	37,3	19,2	33,9	100,0
transport et entreposage	28,9	20,8	15,7	34,6	65,2	34,8	5,6	52,9	21,6	19,9	100,0
hébergement et restauration	50,8	34,8	6,0	8,4	63,0	37,0	2,9	41,1	26,7	29,3	100,0
information et communication	39,2	21,2	11,8	27,9	68,1	31,9	1,4	43,2	23,2	32,2	100,0
activités financières et d'assurance	22,1	11,6	8,2	58,1	74,1	25,9	3,3	34,2	29,9	32,6	100,0
activités immobilières	57,7	15,2	11,2	15,9	90,9	9,1	0,9	25,1	30,9	43,2	100,0
soutien aux entreprises	41,3	19,7	13,6	25,4	54,3	45,7	12,1	48,5	19,4	20,0	100,0
enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	39,4	26,3	17,9	16,3	67,8	32,2	1,6	30,9	41,1	26,4	100,0
autres secteurs du tertiaire	72,4	15,5	6,1	6,0	78,1	21,9	3,9	35,2	38,1	22,9	100,0
Total	37,1	21,4	14,0	27,5	65,9	34,1	6,1	41,7	24,7	27,5	100,0



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

(1) La distribution peut être affectée par l'introduction d'un nouveau modèle de contrat qui prévoit la déclaration du nombre de salariés de l'entreprise d'accueil en contrat. Ce nouveau formulaire est entré en vigueur à la mi-2012, mais l'ancien formulaire a pu être utilisé au 2nd semestre de l'année.

(2) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État appartiennent à la catégorie « certification ou qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ». Appartiennent à cette catégorie une partie des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(3) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

(4) Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

Champ : France entière.

reste beaucoup plus importante que celle observée pour le contrat d'apprentissage. Ce dernier, plus présent dans les secteurs de l'industrie et la construction, engage surtout dans la préparation d'un métier des domaines de la production industrielle et de la construction : seuls 42 % des nouveaux contrats d'apprentissage préparent à un métier des services.

Se former à des métiers autres que ceux qui relèvent directement de l'activité principale de l'employeur signataire du contrat est fréquent. Ainsi, 56 % des nouvelles recrues de 2012 employées dans l'industrie se forment, par la voie du contrat de professionnalisation, à des métiers des spécialités des services.

Les formations aux métiers de l'industrie et de la construction ne concernent que 19 % des

nouveaux contrats. En baisse de 0,4 point par rapport à 2011, cette proportion reste toutefois comparable à celle déjà observée deux ans auparavant (20 %) (tableau 5).

Les recrues issues du système scolaire se forment davantage que les autres aux métiers tertiaires (85 % en 2012). En revanche, les personnes embauchées après un autre contrat de formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) se forment plus fréquemment aux métiers de l'industrie ou du bâtiment : dans 25 % des cas, proportion supérieure à celle observée pour les personnes précédemment en emploi non aidé (21 %).

Ruby SANCHEZ (Dares).

Tableau 5 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en 2012 par mode de reconnaissance de la qualification et durée de la formation, selon la spécialité de formation

En %



	Mode de reconnaissance de la qualification (1)			Durée de la formation (2) (en heures)				Total	Part de la spécialité	Variation 2012/2011 (en points)
	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	Certificat de qualification professionnelle (CQP)	Qualification reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	Moins de 200 h	200 h à 499 h	500 h à 799 h	800 h ou plus			
Domaines de la production	57,5	19,2	23,4	5,0	52,2	25,5	17,3	100,0	18,7	-0,4
Dont : transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	60,1	27,4	12,4	3,7	52,6	30,2	13,4	100,0	2,5	0,1
métallurgie	29,8	44,6	25,6	17,6	60,0	11,2	11,2	100,0	0,8	-0,1
génie civil, construction, bois, bâtiment	57,7	6,6	35,7	3,6	56,5	25,7	14,2	100,0	5,4	-0,2
mécanique, électricité, électronique	55,7	32,3	12,1	4,2	47,5	27,0	21,4	100,0	4,2	0,6
autres domaines de la production	61,0	14,3	24,7	5,8	50,5	24,2	19,5	100,0	5,8	-0,9
Domaines de services.....	68,0	13,5	18,6	6,3	39,1	24,3	30,3	100,0	81,3	0,4
Dont : transport, manutention, magasinage.....	57,8	11,5	30,7	10,2	59,5	18,6	11,7	100,0	6,5	0,2
commerce, vente.....	64,2	12,9	22,9	9,4	36,9	19,9	33,8	100,0	31,6	0,1
comptabilité, gestion.....	87,7	6,8	5,5	0,8	23,5	21,0	54,6	100,0	6,1	0,0
autres spécialités des échanges et de la gestion	75,8	8,3	16,0	2,4	41,6	32,5	23,5	100,0	11,1	0,8
secrétariat, bureautique.....	75,7	12,9	11,5	1,7	34,6	17,0	46,8	100,0	3,6	-0,2
santé, travail social	76,9	17,9	5,2	1,0	20,6	47,2	31,2	100,0	4,6	0,4
accueil, hôtellerie, tourisme.....	50,7	39,6	9,6	5,9	50,0	22,6	21,5	100,0	3,3	0,1
autres spécialités, essentiellement du domaine des services.....	65,5	15,2	19,3	6,1	43,9	26,6	23,4	100,0	14,5	-1,0
Total	65,9	14,4	19,7	6,1	41,7	24,7	27,5	100,0	100,0	

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

(1) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État appartiennent à la catégorie « certification ou qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ». Appartiennent à cette catégorie une partie des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(2) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Champ : France entière.

Pour en savoir plus

- [1] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [2] Sanchez R. (2012), « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares Analyses* n° 080, novembre.
- [3] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation : l'insertion des bénéficiaires varie surtout selon le métier préparé », *Dares Analyses* n° 100, décembre.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux ont décidé, en décembre 2003, de réformer le système de formation professionnelle continue dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, et notamment de simplifier la formation en alternance. Les principales dispositions de cet accord ont été transposées dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Un contrat unique, le contrat de professionnalisation, s'est substitué aux anciens contrats en alternance : contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation. À travers ce contrat, les branches professionnelles sont appelées à conduire des stratégies de formation mieux adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont voulu marquer une nette frontière entre ce contrat et l'apprentissage qui s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale « selon un programme préétabli par des procédures nationales ». « Le contrat de professionnalisation est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies ».

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ouvert le contrat de professionnalisation à de nouvelles catégories de bénéficiaires : les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 80 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1^{er} janvier 2008). Par ailleurs, un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires). Depuis le 1^{er} janvier 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Cette aide est versée tous les trois mois à hauteur de 200 euros par mois dans la limite de 2 000 euros par contrat. Par ailleurs, à partir de 2012, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) lorsqu'elles ne comptent pas au moins 4 % de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs (3 % auparavant, 5 % à partir de 2015). Les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale bénéficient à l'inverse d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

Des aides ponctuelles ont par ailleurs été mises en place par les pouvoirs publics pour lutter contre les effets de la crise économique, notamment sur l'emploi des jeunes. Ainsi, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes d'avril 2009, une aide spécifique à l'embauche (aide de 1 000 euros, majorée à 2 000 euros lorsque le jeune était d'un niveau inférieur au baccalauréat) a été versée aux employeurs ayant embauché en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 26 ans entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010. Dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011, de nouvelles mesures pour développer l'alternance ont été prises : aide supplémentaire de 2 000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchaient un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation ; pour les entreprises de moins de 250 salariés, compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance. Ces aides, qui s'ajoutaient à l'aide de 2 000 euros maximum versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ont été d'abord appliquées aux contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongées jusqu'au 30 juin 2012.

LE SUIVI STATISTIQUE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

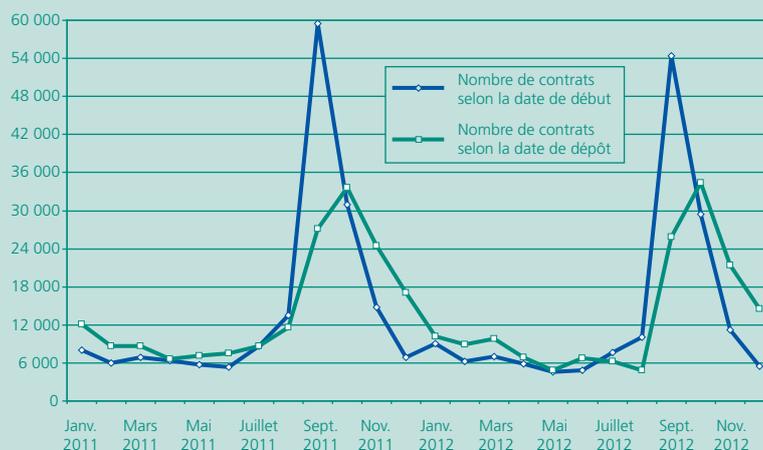
L'instruction des contrats de professionnalisation s'opère de la façon suivante : au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca). Jusqu'en mai 2011, l'Opca décidait de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités fixées par la branche professionnelle et de la disponibilité des ressources financières, puis transmettait le contrat à l'unité territoriale au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour vérification des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat et l'enregistrement.

Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direccte a été supprimée et c'est l'Opca qui est garant de la conformité du contrat au regard de l'ensemble des dispositions. Il donne son avis sur la conformité du contrat et prend une décision de prise en charge dans un délai qui a été par ailleurs réduit d'un mois à vingt jours. À défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée. Désormais, l'Opca dépose le contrat validé, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée via l'extranet Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Cet extranet permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats.

Depuis 2009, la base issue d'Extrapro est mobilisée par la Dares pour réaliser le suivi statistique du contrat de professionnalisation : décompte des nouveaux contrats validés et déposés par les Opca sur l'extranet Extrapro (ou validés et enregistrés par les Direccte jusqu'au 20 mai 2011) et exploitation détaillée des données individuelles qui, traitées selon la date de début du contrat, permettent aussi de reconstituer les flux d'embauches en contrat de professionnalisation (graphique A).

Les statistiques qui portent sur les flux d'embauches sont disponibles avec un décalage dans le temps par rapport à celles sur les flux de contrats déposés sur l'extranet Extrapro, du fait qu'il existe souvent un délai entre la date d'embauche effective et la date de dépôt ou d'enregistrement. Ainsi, en moyenne sur l'année 2012, 68 % des nouveaux contrats déposés sur Extrapro ont été déposés au plus tard à la fin du mois qui a suivi l'embauche (dont 30 % au cours du mois d'embauche ou même avant), contre 73 % en 2011. Inversement, 16 % des contrats ont été déposés au-delà de deux mois après la date d'embauche (11 % un an auparavant). Au total, le profil temporel des flux d'embauches présente un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire qui concentre 35 % des nouveaux contrats débutés. Les dates de dépôt sont quant à elles plus étalées : septembre ne concentre que 17 % des nouveaux contrats déposés. Au total, si 155 000 nouveaux contrats ont été déposés sur l'extranet Extrapro en 2012 (-11 % par rapport à 2011), 156 000 ont débuté cette même année (-10 % par rapport à 2011). Les statistiques annuelles des dépôts sont globalement cohérentes avec les statistiques d'embauches, dans la mesure où la très large majorité des contrats débutent la même année que celle où ils sont déposés : 87 % en 2012. Cette proportion est toutefois en léger recul par rapport à 2011 (89 %), probablement du fait des perturbations intervenues suite à la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire introduit au début du 2nd semestre 2012 (nouveau format du contrat, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des Opca et modification du système Extrapro). Le suivi conjoncturel au mois le mois fondé sur les contrats déposés dans Extrapro, est quant à lui moins précis en raison de ces décalages entre embauches effectives et actes de gestion.

Graphique A • Répartition des contrats de professionnalisation selon la date de début et la date de dépôt



Champ : France entière

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation.

