

Le contrat de professionnalisation en 2023

Des entrées en diminution par rapport à 2022

En 2023, les entrées en contrat de professionnalisation s'élèvent à 115 400, en baisse par rapport à 2022 (-3%). Le nombre de contrats en cours au 31 décembre 2023 atteint 91 000, en diminution par rapport à l'année précédente (-7%).

Les entrées des moins de 30 ans continuent de diminuer (-6%), alors qu'elles se stabilisent pour les bénéficiaires plus âgés (+1%). Les effectifs des 45 ans ou plus connaissent une hausse importante (+6%).

Les entrées des personnes en recherche d'emploi avant leur embauche en contrat de professionnalisation poursuivent leur hausse (+1% en un an), et représentent une entrée sur deux en 2023, alors que les entrées de celles précédemment en emploi se stabilisent. La baisse de celles précédemment en études s'intensifie (-22%).

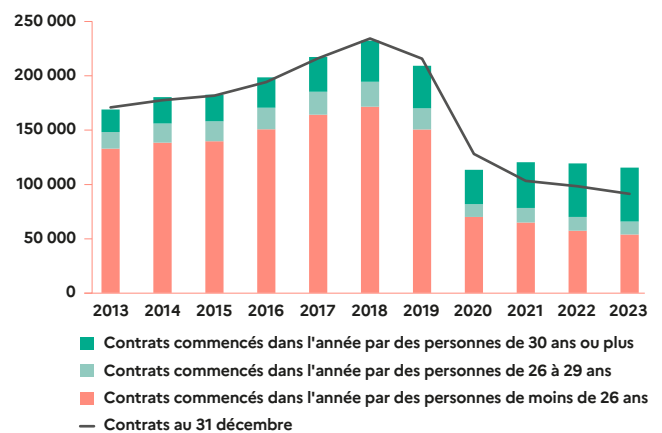
En 2023, les entrées de personnes qui préparent un diplôme ou un titre professionnel reconnu dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) baisse de 6% par rapport à l'année précédente alors que celles préparant une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) augmentent respectivement de 6% et 1%. Les contrats expérimentaux, dont la formation est axée sur l'acquisition de compétences, avec ou sans certification, sont en baisse (-12% en un an).

En 2023, 115 400 contrats de professionnalisation commencent, soit une baisse des entrées de 3% par rapport à 2022 (graphique 1). Au 31 décembre 2023, le nombre de contrats de professionnalisation en cours s'élève à 91 000, un chiffre en baisse par rapport à 2022 (-7%), du fait de la diminution des entrées depuis 2020 et d'un raccourcissement de la durée des contrats. En effet, le nombre d'entrées en contrat de moins de 9 mois augmente de 2% en un an ([tableau A en ligne](#)).

Une hausse des entrées parmi les bénéficiaires de 45 ans ou plus

La dynamique des entrées en contrat de professionnalisation diffère selon l'âge des bénéficiaires. Les entrées des moins de 26 ans et celles des 26-29 ans continuent de reculer à un rythme soutenu (respectivement -6% et -5% en un an). Dans le contexte de mise en place, en juillet 2020, d'une aide exceptionnelle pour l'embauche d'alternants de moins de 30 ans via le plan « 1 jeune 1 solution » (encadré 1), les entrées en contrat de professionnalisation pour cette tranche d'âge reculent de 61% entre 2019 et 2023, alors qu'elles s'accroissent de 129% pour les contrats d'apprentissage[1].

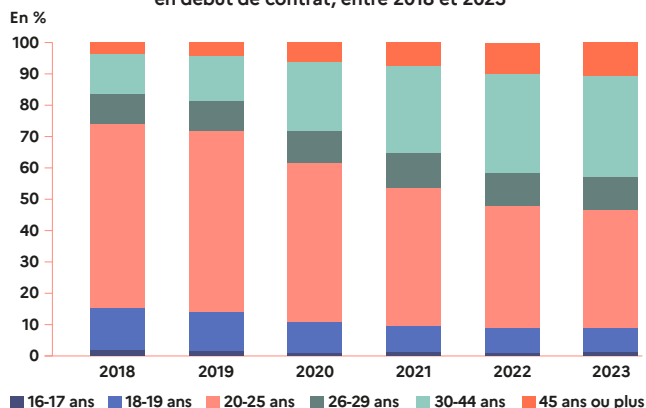
GRAPHIQUE 1 | Contrats de professionnalisation commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, entre 2013 et 2023



Lecture : en 2023, 115 400 contrats de professionnalisation ont commencé, dont 53 600 pour des personnes de moins de 26 ans. Au 31 décembre 2023, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation s'élève à 91 000. Champ : France.

Source : Dares, Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP); extraction du 28 juin 2024.

GRAPHIQUE 2 | Répartition des contrats de professionnalisation commencés dans l'année par tranche d'âge en début de contrat, entre 2018 et 2023



Lecture: en 2023, 11% des nouveaux bénéficiaires ont 45 ans ou plus à leur entrée en contrat de professionnalisation.

Champ: France.

Source: Dares, SIP; extraction du 28 juin 2024.

En hausse en 2022 (+17% entre 2021 et 2022), les entrées des personnes de 30 ans ou plus se stabilisent en 2023 (+1% en un an). Seule la tranche des 45 ans ou plus augmente (+6%, après +27% entre 2021 et 2022) et représente 11% des contrats commencés en 2023 (graphique 2). L'âge moyen des personnes à l'entrée en contrat de professionnalisation continue ainsi d'augmenter et s'élève à 30 ans en 2023, contre 29 ans en 2022 et 25 ans en 2018 (tableau B en ligne).

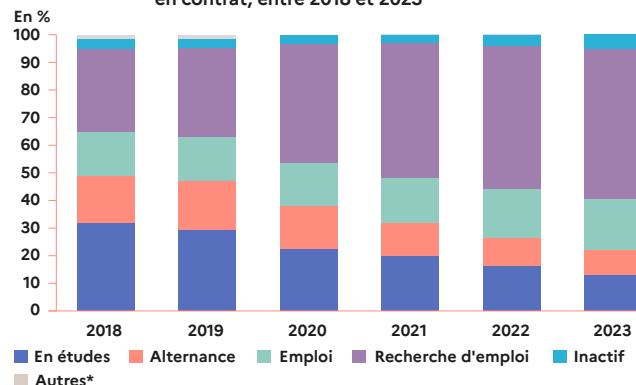
Le nombre d'entrées de femmes continue de diminuer (-7% en un an). Elles sont, en particulier, moins présentes parmi les personnes en emploi avant leur entrée en contrat de professionnalisation (43%, contre 46% dans l'ensemble; tableau C en ligne).

Un entrant sur deux précédemment en recherche d'emploi

En 2023, les entrées de personnes en recherche d'emploi avant leur embauche en contrat de professionnalisation progressent, mais à un rythme ralenti (+1%, contre +5% par an entre 2021 et 2022), sans retrouver leur niveau de 2019. Elles représentent plus de la moitié des entrées (54%, soit 62 300 personnes; graphique 3), une part en hausse de 2 points par rapport à 2022. Cette progression intervient dans un contexte de suppression, en 2023, de l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée de 30 ans ou plus.

Le nombre de personnes en emploi avant leur entrée en contrat de professionnalisation se stabilise (+0% en un an) et représente 19% des entrants (+1 point). Les entrées des individus précédemment inactifs progressent particulièrement (+27%) et représentent désormais 5% des entrées totales en 2023 (+1 point). Au contraire, les nombres de personnes auparavant en études ou en alternance continuent de baisser

GRAPHIQUE 3 | Répartition des contrats de professionnalisation commencés dans l'année par situation à l'entrée en contrat, entre 2018 et 2023



* Il s'agit notamment des personnes en contrat Civis.

Lecture: en 2023, 13% des entrants en contrat de professionnalisation sont en études avant leur entrée dans le dispositif.

Champ: France.

Source: Dares, SIP; extraction du 28 juin 2024.

fortement (-22% et -9%), et correspondent respectivement à 13% et 9% des entrées.

57% des bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi sont âgés de 30 ans ou plus, contre 43% de ceux précédemment en emploi (tableau C en ligne).

Les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi ou inactifs sont moins diplômés que les autres: respectivement 23% et 25% sont sans diplôme ni titre ou ont uniquement le brevet des collèges, contre 15% de ceux en emploi et 4% de ceux en études. Ainsi, le niveau de formation à l'entrée continue de baisser avec une augmentation des entrants n'ayant ni diplôme ni titre ou ayant uniquement le brevet des collèges (+3% sur un an) et une diminution de ceux ayant un niveau bac+2 ou plus (-9%).

Un fort recul des formations préparant à un diplôme ou à un titre

En 2023, 51% des nouveaux entrants préparent un diplôme ou un titre professionnel reconnu dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP¹) (graphique 4); leur nombre baisse par rapport à l'année précédente (-6% en un an, tableau A en ligne).

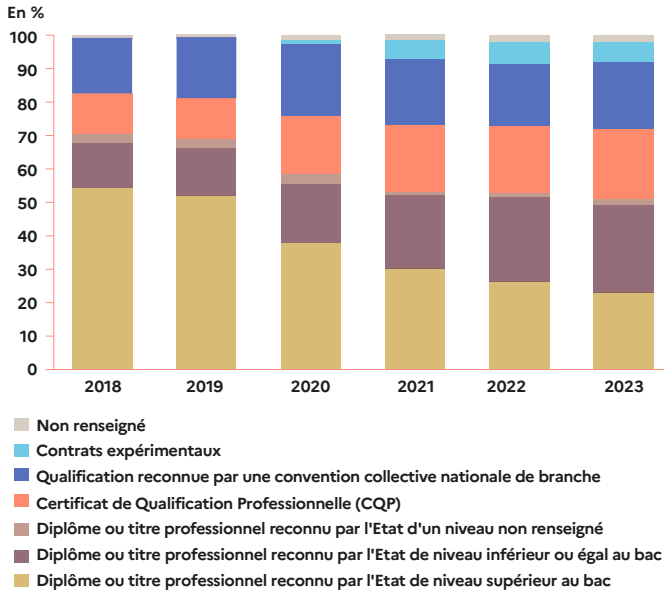
Les entrées de personnes préparant une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) augmentent (respectivement de +6% et +1%). Elles concernent 20% et 21% des contrats commencés en 2023.

Le contrat de professionnalisation expérimental est un dispositif visant les personnes éloignées de l'emploi (encadré 1) qui permet d'acquérir des compétences ciblées, en dehors de toute certification ou qualification reconnue². En 2023, 67% des

¹ Le RNCP recense tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier.

² Cela inclut, par exemple, les qualifications non reconnues par l'État, les actions de préqualification ou de préformation, les certifications inscrites au sein du répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 du code du travail.

GRAPHIQUE 4 | Répartition des contrats de professionnalisation commencés dans l'année par certification préparée, entre 2018 et 2023



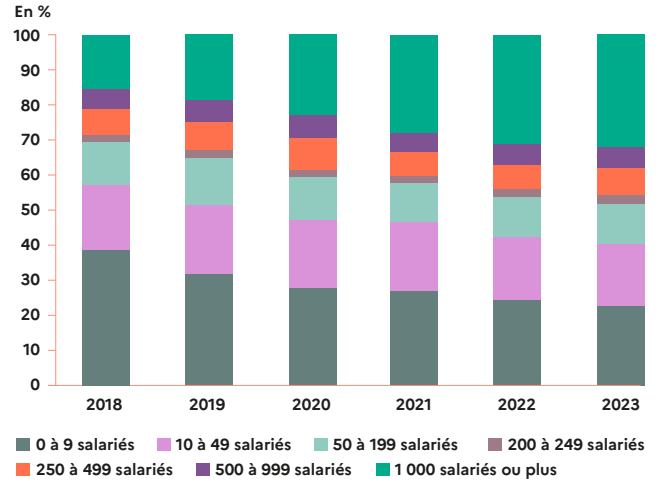
Lecture : en 2023, 23% des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation préparent un diplôme ou titre professionnel reconnu par l'État de niveau supérieur au bac.

Champ : France.

Source : Dares, SIP ; extraction du 28 juin 2024.

personnes embauchées via ces contrats sont précédemment en recherche d'emploi et 39% ont 30 ans ou plus ([tableau D en ligne](#)). Après un essor de ce type de dispositif en 2021 et 2022, le nombre d'entrées en contrat expérimental diminue fortement en 2023 (-13%). Cette baisse est probablement liée à la fin prévue du dispositif à la fin de l'année 2023, la décision de sa prolongation jusqu'en décembre 2024 ayant été prise tardivement, en juin 2024 (encadré 1).

GRAPHIQUE 5 | Répartition des contrats de professionnalisation commencés dans l'année par taille de l'entreprise, entre 2018 et 2023



Lecture : en 2023, 44% des nouveaux contrats de professionnalisation sont signés dans des entreprises de 250 salariés ou plus.

Champ : France.

Source : Dares, SIP ; extraction du 28 juin 2024.

Une stabilisation des recrutements dans les très grandes entreprises

En 2023, 46% des entrées en contrat de professionnalisation ont lieu dans des entreprises de 250 salariés ou plus, soit 2 points de plus en un an (graphique 5). La part de ces grandes entreprises augmente depuis cinq ans (+17 points entre 2018 et 2023) quand celle des entreprises de moins de 10 salariés baisse (-16 points en cinq ans). Parmi les grandes entreprises, le nombre d'entrées en 2023 augmente uniquement dans

ENCADRÉ 1 • Le contrat de professionnalisation et les principaux dispositifs d'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État (inscrite au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP), par une ou plusieurs branches professionnelles (notamment CQP). Il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel le bénéficiaire conclut un contrat. Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, aux sortants d'un contrat aidé, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Dans le cadre de la loi Avenir professionnel de fin 2018, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permet de suivre une formation qui ne prépare ni à une certification inscrite au RNCP ni à une certification reconnue par une branche. Cela inclut, par exemple, les qualifications non reconnues par l'État, les actions de préqualification et de préformation, les certifications inscrites au sein du répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 du code

du travail. La fin du dispositif était prévue le 31 décembre 2023. La décision de sa prolongation jusqu'au 31 décembre 2024 est prise tardivement, en juin 2024.

Les principaux dispositifs d'aide à l'embauche

Les employeurs qui embauchent des salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'aides financières, soumises à conditions. Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », une aide est mise en place en juillet 2020 pour soutenir les embauches en contrat de professionnalisation dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les personnes de moins de 30 ans préparant un diplôme ou un titre professionnel au plus de niveau bac +5 ou bien un certificat de qualification professionnelle, ou encore les contrats de professionnalisation expérimentaux de la loi Avenir professionnel. Cette aide est supprimée à partir du 1^{er} mai 2024.

À partir du 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle destinée aux entreprises recrutant un demandeur d'emploi longue durée de 30 ans ou plus dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est supprimée. Elle avait été mise en place en 2021.

ENCADRÉ 2 • Le suivi statistique des contrats de professionnalisation

Le Système d'information sur les contrats de professionnalisation de la Dares (SIP Dares) permet le suivi des contrats de ce dispositif. Les données sont issues du système de dépôt des contrats en alternance (Deca), alimenté par les opérateurs de compétences (Opco) et les directions régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIP Dares du 28 juin 2024. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Les données issues de Deca sur la situation avant le contrat comportent des valeurs manquantes. Un redressement de ces données est effectué dans le SIP. En 2023, un redressement est également réalisé sur des certifications relevant du RNCP mais qui ne sont pas inscrites dans cette catégorie dans les données administratives.

Définitions

Contrats commencés dans l'année/entrées en contrat de professionnalisation : contrats dont la date de début d'exécution intervient dans l'année. Un bénéficiaire peut commencer plusieurs contrats au cours d'une même année, en particulier s'il change d'employeur au cours d'une formation en contrat de professionnalisation, ou s'il suit plusieurs formations en contrat de professionnalisation. Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, le nombre de contrats est estimé. Pour l'année la plus récente, l'estimation repose notamment sur la DSN.

Contrats de professionnalisation en cours au 31 décembre d'une année : contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre de l'année donnée, et dont la date de fin est égale ou postérieure. La date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou à la date de rupture du contrat si le contrat est rompu de façon anticipée (information provenant de Deca ou de la DSN).

Caractéristiques des contrats de professionnalisation : les informations sont issues de Deca.

celles de 250 à 499 salariés (+10 % en un an), qui ne représentent cependant que 8 % des nouveaux contrats en 2023. Le nombre d'entrées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus reste stable. Depuis 2020, leur poids parmi les nouveaux contrats est prépondérant (32 % en 2023).

La répartition des contrats entre les grands secteurs d'activité reste quasi inchangée par rapport à 2022. Le tertiaire demeure largement majoritaire (81 % des nouveaux contrats en 2023),

suivi de l'industrie (13 %), la construction (5 %) et l'agriculture (1 %, [tableaux A et B en ligne](#)). Les activités de soutien aux entreprises³ représentent 29 % des nouveaux contrats, largement devant le commerce et l'industrie. Au sein du tertiaire, les entrées dans les secteurs du transport, du tertiaire non marchand⁴ et de l'hébergement-restauration sont en hausse en 2023 (respectivement +19 %, +5 % et +4 %).

³ Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien. Cela inclut par exemple le travail intérimaire, les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

⁴ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Athénaïs Plé (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Plé A. (2024), « [L'apprentissage en 2023. Un très fort ralentissement des entrées](#) », *Dares Résultats* n° 72, décembre.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail
et de l'Emploi

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
dares.communication@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE
PUBLIQUE