

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2014

Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie

177 300 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu en 2014 dans l'ensemble des secteurs, soit une hausse de 3 % après une baisse de 3 % entre 2012 et 2013. Cette hausse repose sur une reprise des embauches dans le tertiaire (+4 %) et l'industrie (+3 %) alors que les embauches dans la construction continuent de baisser (-10 %).

En 2014, les recrutements dans les établissements de plus de 250 salariés augmentent fortement (+12 %). La durée des contrats et les durées de formation poursuivent leur baisse. La part des recrutements sous forme de CDI passe de 9 % en 2012 à 7 % en 2014.

Les diplômés de niveau baccalauréat et du supérieur restent les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation (76 % des nouveaux contrats). L'âge moyen des recrues augmente : 23 % des personnes embauchées en 2014 sont âgées de 26 ans ou plus contre 16 % en 2010.

En 2014, 177 300 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans l'ensemble des secteurs, soit une hausse de 3 % après une baisse de 3 % entre 2012 et 2013 (graphique 1).

Les jeunes sortant de scolarité et les adultes demandeurs d'emploi demeurent les principaux bénéficiaires

En 2014, 78 % des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation ont moins de 26 ans (tableau 1). Néanmoins, l'âge moyen des bénéficiaires continue d'augmenter. 17 % des entrants avaient entre 26 et

Graphique 1 • Les nouveaux contrats de professionnalisation



* Rupture de série due au changement de mode de comptage des nouveaux contrats enregistrés.

Champ : France entière.

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

Tableau 1 • Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation

	2012		2013		2014		Évolution des embauches (en %)			
	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	2012/2013		2013/2014	
							Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats ..	178 828	143 162	172 892	135 577	177 277	135 537	-3,3	-5,3	2,5	0,0
Sexe										
Homme.....	48,8	48,2	50,3	49,9	49,0	48,2	-0,4	-1,9	0,0	-3,3
Femme.....	51,2	51,8	49,7	50,1	51,0	51,8	-6,1	-8,4	5,1	3,3
Âge										
16 ans.....	0,6	0,7	0,5	0,6	0,4	0,5	-24,5	-25,1	-18,4	-18,7
17 ans.....	2,2	2,8	2,1	2,6	2,0	2,6	-8,8	-9,6	-1,3	-1,6
18 ans.....	6,7	8,3	6,3	7,9	6,2	7,9	-9,3	-10,0	0,7	0,3
19 ans.....	10,1	12,6	9,2	11,7	9,0	11,6	-11,4	-12,1	0,0	-0,3
20 ans.....	12,6	15,8	11,9	15,0	11,6	14,9	-9,1	-9,8	-0,3	-0,7
21 ans.....	13,4	16,7	13,3	16,8	12,7	16,3	-3,8	-4,5	-2,5	-2,8
22 ans.....	12,4	15,4	12,7	16,1	12,4	16,0	-0,5	-1,3	-0,1	-0,4
23 ans.....	9,9	12,4	10,4	13,2	10,4	13,4	1,5	0,7	1,7	1,4
24 ans.....	7,5	9,3	7,7	9,8	7,7	9,9	0,1	-0,7	1,6	1,3
25 ans.....	4,9	6,1	5,1	6,4	5,3	6,9	0,6	-0,2	7,7	7,4
De 26 à 44 ans.....	17,2		18,3		19,7		2,9		10,6	
45 ans ou plus	2,6		2,5		2,8		-6,7		14,2	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée										
I à II (diplôme de niveau bac+3 ou plus)	15,7	14,9	18,9	18,4	20,8	20,2	16,5	17,0	12,6	9,9
III (diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS ...)	19,5	20,4	20,6	21,6	20,6	22,0	2,0	0,5	2,9	1,7
IV (bac prof., tech., général, brevet tech. ou prof.)	37,2	40,2	35,9	38,5	34,2	37,1	-6,8	-9,3	-2,3	-3,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	17,2	15,4	16,1	14,2	15,2	13,0	-9,3	-12,7	-3,6	-8,7
Aucun diplôme ni titre professionnel	10,4	9,2	8,5	7,3	9,2	7,7	-20,8	-24,5	11,3	5,7
Situation avant contrat (1)										
Scolarité, université	27,9	34,0	31,1	37,8	31,1	38,5	7,8	5,5	2,5	1,7
Contrat aidé, stag. form. prof	22,6	26,2	21,1	24,0	21,5	23,6	-9,8	-13,3	4,7	-1,6
Dont : contrats de formation en alternance (2)	11,3	13,3	16,0	18,8	16,0	18,5	37,0	34,3	2,5	-1,6
Salarié	17,6	15,8	15,8	15,1	13,6	13,2	-13,1	-9,4	-11,8	-13,1
Demandeur d'emploi	25,9	17,8	28,9	19,7	31,2	21,7	7,8	4,9	10,5	10,1
Inactivité	5,9	6,3	3,0	3,4	2,6	3,1	-50,3	-48,7	-13,5	-9,2

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire. En 2012, la distribution peut être affectée par l'introduction d'un nouveau formulaire de contrat entré en vigueur mi-2012.

(2) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2014, 49 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes soit 3 % de plus qu'en 2013.

Champ : France entière.

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

44 ans en 2012, 19 % en 2014. Depuis 2012, seuls 3 % des nouvelles recrues ont 45 ans ou plus, malgré les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises pour ce public (encadré 1).

En 2014, avant leur embauche en contrat de professionnalisation, 31 % des bénéficiaires étaient scolarisés, 31 % demandeurs d'emploi, 14 % salariés (hors contrats aidés) et 27 % dans une autre situation, notamment en contrat aidé. L'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes de moins de 26 ans (37 % des cas). Depuis 2009, Pôle emploi accorde aux entreprises une aide forfaitaire lorsqu'elles recrutent un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation (encadré 1). La part des demandeurs d'emploi parmi les bénéficiaires a augmenté de 5 points depuis 2012.

En 2014, 41 % des personnes embauchées sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus. À l'instar de ce qu'on observe pour l'apprentissage [2], le niveau de diplôme s'est accru depuis

2012 avec une augmentation de 5 points de la proportion de diplômés bac+3 ou plus et une baisse de 3 points de celle des diplômés de niveau CAP-BEP et des non diplômés.

Après une baisse dans tous les secteurs, la reprise des embauches concerne l'industrie et le tertiaire

En 2013, la baisse des embauches concernait l'ensemble des secteurs. Elle était particulièrement forte dans le bâtiment (-13 %). En 2014, les embauches repartent à la hausse dans le tertiaire (+4 %) et l'industrie (+3 %) mais restent très mal orientées dans le bâtiment (-10 %).

80 % des nouvelles embauches ont eu lieu dans le secteur tertiaire en 2014. 26 % concernent le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles et 18 % les activités de soutien aux entreprises (tableau 2).

Tableau 2 • Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

	2012		2013		2014		Évolution des embauches (en %)			
	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	2012/2013		2013/2014	
							Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	178 828	143 162	172 892	135 577	177 277	135 537	-3,3	-5,3	2,5	0,0
Secteur d'activité (1)										
Agriculture, sylviculture, pêche	1,0	1,1	0,9	1,0	0,7	0,7	-10,0	-13,9	-24,7	-27,9
Industrie	14,2	13,8	14,5	13,8	14,5	13,7	-1,2	-5,2	2,7	-1,1
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	2,0	1,9	1,7	1,6	1,8	1,7	-16,6	-19,9	8,1	2,8
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,5	7,5	4,4	8,6	0,3
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	3,2	3,1	3,3	3,1	3,0	2,9	-0,4	-3,4	-6,0	-6,1
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	6,9	6,5	7,1	6,6	7,2	6,5	0,2	-5,1	3,4	-0,3
Construction	6,1	6,8	5,5	6,1	4,8	5,5	-13,4	-13,9	-9,6	-11,2
Tertiaire	78,7	78,3	79,1	79,0	80,0	80,1	-2,8	-4,5	3,7	1,4
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	23,9	26,2	25,1	27,3	25,9	28,2	1,5	-1,2	5,5	3,2
<i>transport et entreposage</i>	7,4	6,1	7,9	6,4	7,0	5,9	2,3	0,1	-8,8	-8,1
<i>hébergement et restauration</i>	5,2	6,0	5,0	5,8	4,7	5,5	-7,1	-8,4	-4,5	-4,9
<i>information et communication</i>	4,0	4,1	5,0	5,0	5,2	5,3	19,7	15,9	8,2	6,3
<i>activités financières et d'assurance</i>	6,5	6,5	6,3	6,4	7,0	7,2	-6,0	-6,6	13,6	12,6
<i>activités immobilières</i>	1,9	2,1	1,9	2,2	2,0	2,3	-0,5	-1,0	7,1	7,6
<i>soutien aux entreprises</i>	18,2	16,7	16,9	15,7	18,1	16,1	-10,1	-10,6	9,7	2,1
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	5,7	4,6	5,7	4,6	5,1	4,2	-3,9	-6,4	-8,0	-8,2
<i>coiffure, soins de beauté</i>	2,6	3,0	2,2	2,7	2,1	2,6	-16,6	-16,2	-2,9	-3,8
<i>autres activités de services</i>	3,3	3,1	3,1	2,9	2,9	2,8	-9,2	-10,6	-2,7	-3,8
Taille de l'entreprise (2)										
De 0 à 4 salariés.....	25,4	26,2	23,6	24,2	20,9	21,7	-10,2	-12,7	-9,4	-10,2
De 5 à 9 salariés.....	11,6	12,4	10,8	11,6	10,5	11,4	-9,7	-11,5	-0,7	-1,6
De 10 à 49 salariés.....	21,3	22,0	19,8	20,9	19,5	20,6	-10,3	-10,2	1,1	-1,1
De 50 à 199 salariés.....	13,9	13,4	12,8	12,4	12,8	12,6	-10,8	-12,7	2,5	2,0
De 200 à 250 salariés.....	2,5	2,4	2,8	2,5	3,5	3,0	6,3	2,5	28,5	18,5
Plus de 250 salariés.....	25,2	23,6	30,2	28,5	32,8	30,6	15,6	14,2	11,6	7,5

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

(1) Nomenclature agrégée 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 formulaire de contrat qui prévoit la déclaration du nombre de salariés de l'entreprise d'accueil en contrat. Ce nouveau formulaire est entré en vigueur mi-2012 mais l'ancien formulaire a pu être utilisé au second semestre de l'année.

Lecture : en 2014, 0,7 % des embauches en contrat de professionnalisation sont dans le secteur agricole, soit une baisse de 5,5 % par rapport à 2013.

Champ : France entière.

Un tiers des contrats sont signés dans des entreprises de plus de 250 salariés

En 2014, 33 % des nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés par des établissements de plus de 250 salariés, une part en constante hausse depuis 2010. Le nombre de contrats signés dans ces établissements progresse ainsi de 30 % depuis 2012. Les petits établissements de 0 à 4 salariés ont aussi recours aux contrats de professionnalisation et représentent 21 % des embauches en 2014. Leur part diminue toutefois depuis 2012 (-5 points). L'importance croissante des grandes entreprises est un trait commun aux formations en alternance, qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage [2].

Les contrats sont plus courts et les CDI plus rares

En 2014, 45 % des nouveaux contrats durent moins d'un an, soit 1 point de plus qu'en 2012. La durée des contrats ou actions de professionnalisation est en moyenne de 13,5 mois et tend légèrement à diminuer depuis 2012 (-0,3 mois). Le raccourcissement des contrats s'accompagne d'une baisse de la durée de la formation. Les formations longues, d'au moins 800 heures, ont légèrement reculé : 25 % des contrats en prévoient en 2014, contre 26 % en 2013 et 28 % en 2012.

En 2014, 94 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD (1). La part des embauches sous forme de CDI baisse de 3 points

(1) Y compris les missions de travail temporaire qui représentent 1,8 % des contrats débutant en 2014.

Tableau 3 • Caractéristiques des contrats de professionnalisation

	2012		2013		2014		Évolution des embauches (en %)			
	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	2012/2013		2013/2014	
							Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	178 828	143 162	172 892	135 577	177 277	135 537	-3,3	-5,3	2,5	0,0
Mode de reconnaissance de la qualification (1)										
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	66,6	71,2	67,0	71,0	71,1	75,0	-2,8	-5,6	8,8	5,7
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	14,0	12,4	11,9	10,3	9,8	8,3	-18,2	-21,4	-15,3	-19,4
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.	19,4	16,4	21,1	18,7	19,1	16,6	5,6	8,3	-7,4	-11,1
Statut du contrat										
CDD (y compris le travail temporaire).....	90,6	93,1	91,9	94,3	93,5	95,5	-1,9	-4,1	4,2	1,3
CDI	9,4	6,9	8,1	5,7	6,5	4,5	-17,3	-22,0	-16,9	-22,0
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation										
De 6 à 11 mois.....	43,7	40,9	43,8	41,5	45,1	42,5	-3,1	-4,0	5,5	2,5
12 mois	18,5	17,8	20,1	19,2	19,4	18,5	4,7	2,0	-0,8	-3,6
De 13 à 23 mois	33,0	35,9	31,5	34,1	31,2	34,0	-7,6	-10,2	1,4	-0,2
24 mois	4,7	5,3	4,6	5,2	4,3	4,9	-6,7	-7,0	-3,5	-5,9
Durée de la formation (2)										
Moins de 200 heures.....	6,0	4,3	6,2	4,5	7,3	4,9	0,4	-0,5	20,9	9,3
De 200 à 499 heures.....	41,2	38,1	42,3	39,4	41,5	38,7	-0,9	-2,1	0,8	-1,6
De 500 à 799 heures	24,9	26,2	25,8	27,1	26,4	28,2	-0,1	-1,9	5,2	4,0
800 heures ou plus.....	27,8	31,5	25,7	29,0	24,7	28,2	-10,5	-12,7	-1,7	-3,1
En pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (3)										
Moins de 25 %	35,6	31,8	36,4	32,5	37,9	33,1	-1,2	-3,1	6,6	1,8
De 25 à 29 %	23,3	23,8	24,0	24,6	23,5	24,4	-0,6	-2,2	0,5	-0,6
De 30 à 34 %	26,0	29,2	25,5	28,5	25,6	29,0	-5,3	-7,6	2,7	1,6
De 35 à 39 %	9,8	10,3	9,5	10,2	8,9	9,6	-5,6	-6,4	-4,2	-5,7
40 % ou plus	5,2	4,9	4,6	4,2	4,2	3,9	-15,7	-18,7	-6,4	-7,7

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

(1) 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 ». Appartient 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 l'ancien formulaire ne permettent pas d'isoler complètement les qualifications de branche enregistrées au RNCP.

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

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

Lecture : en 2014, 71,1 % des contrats débutés préparent une certification ou une qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP soit une baisse de 3 % par rapport à 2013.

Champ : France entière.

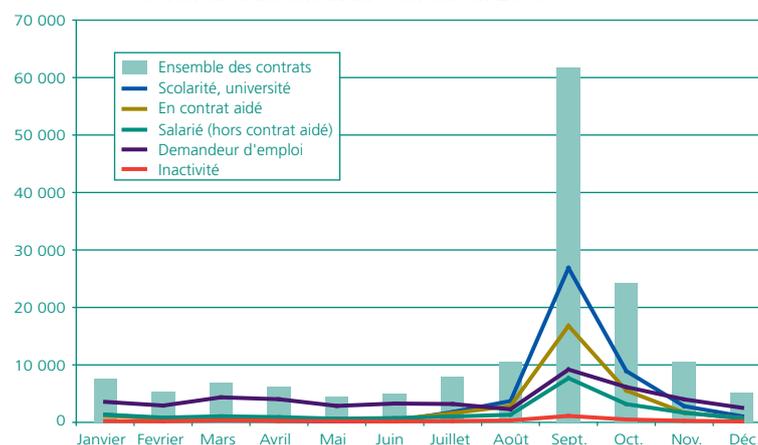
entre 2012 et 2014 (tableau 3). Le CDI est surtout utilisé dans l'agriculture (25 % des contrats) et le transport et l'entreposage (18 %). Il est plus rare dans l'industrie (4 %), la construction (5 %) et le tertiaire (6 %). Les bénéficiaires de contrat de professionnalisation en CDI préparent plus souvent une qualification reconnue dans une convention collective (72 % d'entre eux), sont plus souvent âgés de plus de 26 ans (46 % d'entre eux) et étaient plus souvent salariés avant la signature du contrat (47 %).

en fin de scolarité ou de contrat en alternance. La concentration des embauches est moins marquée pour les salariés et les demandeurs d'emploi qui entrent en contrat de professionnalisation de manière plus étalée durant l'année (38 % au 1^{er} semestre).

Les embauches ont lieu principalement au mois de septembre

En 2014, 40 % des embauches ont eu lieu au mois de septembre (graphique 2) et 71 % d'entre elles ont concerné des jeunes

Graphique 2 • Saisonnalité des embauches en contrat de professionnalisation selon la situation avant contrat en 2014



Champ : France entière.

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

Tableau 4 • Caractéristiques des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'employeur

En %

Secteurs	Taille de l'entreprise (nombre de salariés)				Mode de reconnaissance de la qualification (1)		Durée de la formation (2) (en heures)			
	De 0 à 9	De 10 à 49	De 50 à 199	200 ou plus	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 ou plus
Agriculture.....	64,0	15,0	9,2	11,8	82,4	17,6	0,6	38,4	30,5	30,5
Industrie.....	18,6	15,6	12,5	53,3	68,4	31,6	2,8	47,5	25,4	24,3
Construction.....	39,2	29,3	15,1	16,4	69,0	31,0	1,9	46,4	28,0	23,6
Tertiaire.....	32,9	19,7	12,7	34,7	71,6	28,4	8,6	40,2	26,5	24,7
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	27,4	23,3	16,8	32,5	60,5	39,5	11,4	40,4	20,0	28,2
Transport et entreposage.....	21,9	15,1	13,6	49,4	74,6	25,4	6,8	46,0	25,4	21,8
Hébergement et restauration.....	47,8	36,1	6,2	9,9	75,1	24,9	3,8	44,0	24,5	27,7
Information et communication.....	24,2	18,4	10,8	46,6	90,1	9,9	2,2	45,4	26,5	26,0
Activités financières et d'assurance.....	18,8	11,1	8,2	61,9	84,6	15,4	2,1	31,2	36,8	30,0
Activités immobilières.....	48,9	16,6	11,2	23,3	91,2	8,8	0,2	25,4	37,2	37,1
Soutien aux entreprises.....	36,2	16,6	11,7	35,5	66,9	33,1	14,5	44,3	22,5	18,7
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique.....	38,0	22,3	16,7	22,9	80,2	19,8	1,5	32,8	42,5	23,1
Autres secteurs du tertiaire.....	66,6	15,0	5,5	12,8	83,5	16,5	5,5	34,0	42,4	18,1
Total.....	31,3	19,5	12,8	36,4	71,1	28,9	7,4	41,6	26,4	24,7

(1) 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 (certificat de qualification professionnelle) ». 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.

Lecture : en 2014, dans le secteur agricole, 64 % des embauches en contrat de professionnalisation ont lieu dans des entreprises de 0 à 9 salariés, 85,4 % des contrats préparent à une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP et 0,6 % ont une durée de formation de moins de 200 h.

Champ : France entière.

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

Les contrats préparent majoritairement à un diplôme ou à un titre reconnu par l'État

La formation en contrat de professionnalisation permet d'obtenir majoritairement (71 %) un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État (une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RCNP) (2) autre qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP)), (tableau 4). 89 % des sortants de scolarité (3), plus enclins à préparer un diplôme, suivent cette voie (tableau 5). Les autres formations suivies préparent à une certification reconnue par les branches (un CQP ou une autre qualification reconnue par une convention collective nationale). Les personnes salariées avant l'entrée en contrat de professionnalisation, plus âgées, préparent plus souvent une qualification reconnue dans une convention collective nationale (29 % d'entre elles). Seuls 10 % des bénéficiaires préparent un CQP en 2014, soit 4 points de moins qu'en 2012 (tableau 3).

La durée de formation est 2 fois plus longue pour les contrats préparant à un diplôme ou un titre reconnu par l'État

En 2014, la préparation d'une certification reconnue par l'État (diplôme ou titre national) dure en moyenne 2 fois plus longtemps que celle d'un

CQP ou que la formation menant à des qualifications reconnues par une convention collective (700 heures contre 300).

La durée de la formation représente en moyenne 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (dans le cas du CDI), comme en 2013 et en 2012. Elle est en moyenne de 600 heures (contre 624 heures en 2012), dont 581 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

La durée de la formation varie selon le profil du bénéficiaire. 69 % des bénéficiaires demandeurs d'emploi avant la signature de leur contrat suivent des formations de moins de 500 heures alors que 68 % des sortants de scolarité, qui préparent plus souvent des certifications ou des qualifications inscrites au RNCP (tableau 5), ont 500 heures ou plus de formation. La durée des formations dépend aussi du domaine de la formation. Dans la production, les formations ont tendance à être plus courtes que dans les services (tableau 6).

Les formations dans les domaines des services prédominent

En 2014, 82 % des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services, et notamment dans le commerce ou la vente (34 %). Cette proportion est beaucoup plus importante

(2) Le RNCP recense des certifications qui prennent la forme d'un parcours de formation à visée professionnelle. Leur inscription au RNCP leur confère une reconnaissance professionnelle nationale et les rend accessibles aussi bien par la formation initiale que continue, ou, encore par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Trois types de certifications sont distingués au sein de la RNCP : les diplômes à finalité professionnelle, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle (CQP).

(3) Ce sont des jeunes dans 97 % des cas.

Tableau 5 • Caractéristiques des contrats de professionnalisation selon la situation avant l'entrée en contrat

En %

	Situation avant l'entrée en contrat					
	Scolarité, université	Contrat aidé, stag. form. prof.	Salarié	Demandeur d'emploi	Inactivité	Total
Mode de reconnaissance de la qualification (1)						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.....	88,9	78,3	63,4	53,1	66,5	71,1
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	3,6	10,8	8,1	16,2	15,5	9,8
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.....	7,4	10,9	28,5	30,8	18,0	19,1
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau bac+ 3 ou plus).....	27,9	29,0	14,9	12,2	7,3	20,8
III (diplôme de niveau bac+ 2 : DUT, BTS ...)	26,8	25,1	19,3	12,9	11,0	20,6
IV (bac prof., tech., général, brevet tech. ou prof.).....	37,8	26,0	41,0	33,3	45,2	34,2
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	5,2	15,6	16,2	23,4	17,1	15,2
Aucun diplôme ni titre professionnel.....	2,3	4,3	8,5	18,3	19,3	9,2
Durée de la formation (2) (en heures)						
Moins de 200.....	0,7	2,6	8,8	17,1	8,7	7,3
De 200 à 499.....	31,0	39,3	42,1	51,9	38,5	41,5
De 500 à 799.....	31,0	35,8	21,2	18,3	26,9	26,4
800 ou plus.....	37,2	22,3	27,9	12,7	25,9	24,7

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 RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) autre qu'un CQP (certificat de qualification professionnelle) ». 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.

Lecture : en 2014, 88,9 % des contrats de professionnalisation débutés par des sortants de scolarité préparent à une certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.

Champ : France entière.

Tableau 6 • Caractéristiques des contrats de professionnalisation selon la spécialité de formation préparée

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification (1)			Durée de la formation (2) (en heures)				Part de la spécialité
	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	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 ou plus	
Domaines de la production	58,8	15,6	25,6	4,4	52,5	26,1	17,0	18,0
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine.....	65,0	10,8	24,2	4,3	63,2	21,6	10,9	2,5
Métallurgie.....	53,7	31,1	15,2	7,4	54,1	15,5	23,0	0,7
Génie civil, construction, bois, bâtiment.....	57,4	3,2	39,4	3,2	50,0	31,0	15,7	4,2
Mécanique, électricité, électronique.....	56,7	31,3	12,0	2,4	43,4	31,0	23,2	3,4
Autres domaines de la production.....	58,8	15,6	25,6	5,2	51,9	26,1	16,8	7,1
Domaines de services.....	73,9	8,7	17,3	8,1	37,8	27,0	27,1	82,0
Transport, manutention, magasinage.....	60,1	4,6	35,3	15,6	53,2	18,0	13,3	6,6
Commerce, vente.....	65,6	12,4	22,0	12,5	38,4	21,2	27,9	33,8
Comptabilité, gestion.....	91,0	2,4	6,6	2,3	22,6	24,3	50,8	5,7
Autres spécialités des échanges et de la gestion	84,4	6,5	9,1	1,8	36,7	37,7	23,8	12,4
Secrétariat, bureautique.....	79,2	9,3	11,5	1,8	33,6	20,8	43,8	3,0
Santé, travail social.....	88,9	5,3	5,8	1,0	18,9	54,8	25,3	3,4
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	56,8	26,1	17,0	6,6	52,1	19,6	21,7	2,9
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services.....	83,6	3,1	13,3	5,4	39,0	33,1	22,5	14,1
Total	71,1	9,8	19,1	7,3	41,5	26,4	24,7	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 RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) autre qu'un CQP (certificat de qualification professionnelle) ». 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.

Lecture : en 2014, 58,8 % des contrats de professionnalisation dont la formation est spécialisée dans la production préparent à une certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.

Champ : France entière.

que celle observée pour le contrat d'apprentissage. Ce dernier, plus présent dans les secteurs de l'industrie et de la construction, engage surtout dans la préparation d'un métier de la production industrielle et de la construction. Seuls 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage préparent à un métier des services.

Se former à des métiers qui ne relèvent pas directement de l'activité principale de l'employeur est fréquent. Ainsi, 53 % des nouvelles recrues, en 2014, dans l'industrie se préparent à exercer, par

la voie du contrat de professionnalisation, des métiers de services. Les formations aux métiers de l'industrie et de la construction ne concernent que 18 % des nouveaux contrats. Comme dans l'apprentissage, les hommes sont plus présents dans les formations du domaine de la production (73 % des contrats en 2014) et les femmes se forment plus dans le domaine des services, en particulier dans les filières « secrétariat et bureautique » (83 %) et « santé et travail social » (86 %).

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus et, depuis la loi du 24 novembre 2009, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire et donc d'améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Il vise à permettre l'acquisition d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification 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.

Le contrat de professionnalisation peut être un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation (plus courtes que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage). La durée minimale du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, voire jusqu'à 24 mois pour certains bénéficiaires et selon la qualification préparée. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même, si elle dispose d'un service de formation. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée (sans pouvoir être inférieure à 150 heures).

Rémunération

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation : entre 55 et 65 % entre 16 et 20 ans, entre 70 % et 80 % entre 21 et 25 ans. Les salariés âgés de 26 ans ou plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Les accords de branche peuvent prévoir des rémunérations supérieures.

Financement

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opcv) financent la formation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Jusqu'en 2014, le prélèvement était de 0,5 % sur la masse salariale dans les entreprises de 20 salariés ou plus et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 20 salariés. À partir du 1^{er} janvier 2015, ce taux passe à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés mais passe à 0,3 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés et à 0,4 % pour les entreprises de plus de 300 salariés (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

Les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

Depuis 2008, 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, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic.

Depuis 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, l'entreprise n'ait pas procédé 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 ou 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 (5 % à partir de 2015). Les entreprises qui sont au-delà de cette 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. Entre le 1^{er} mars 2011 et le 30 juin 2012, pour les entreprises de moins de 250 salariés, il existait une compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance.

LE SUIVI STATISTIQUE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le suivi statistique des contrats de professionnalisation s'effectue à partir du système de gestion des contrats de professionnalisation Extrapro après l'instruction des contrats par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca).

Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a été supprimée. C'est l'Opca qui est garant de la conformité du contrat. Il donne son avis sur sa conformité et prend une décision de prise en charge dans un délai de vingt jours. À défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée. Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat, l'employeur l'envoie à l'Opca qui 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 aux employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats.

Depuis 2009, les données d'Extrapro sont mobilisées par la Dares pour décrire l'évolution des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

Jusqu'à 2012, ces données étaient aussi utilisées pour le 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). Du fait des perturbations intervenues suite à la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire au second semestre 2012 (nouveau format du contrat, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des Opca et modification du système Extrapro) et de la fusion d'un certain nombre d'Opca, Extrapro n'est plus une base exhaustive et doit être complétée pour être exploitée. Le décompte s'appuie donc désormais sur une enquête brève à périodicité mensuelle réalisée auprès des Opca. Après correction, Extrapro couvre en 2014, 96 % des contrats validés par les Opca.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS BÉNÉFICIAIRES SIX MOIS APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis 2011, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont interrogés six mois après leur sortie théorique de contrat sur la date réelle de fin de leur contrat, sur leur situation professionnelle actuelle et sur leur appréciation du contrat de professionnalisation, par questionnaire papier auto-administré [4].

Cet encadré présente les résultats de l'enquête auprès des anciens bénéficiaires de contrats arrivés à échéance en 2012 et 2013. 40 000 sortants de 2012 et 30 000 sortants de 2013 ont participé à cette enquête. Les réponses ont été redressées afin d'être représentatives de la population concernée.

13 % des contrats prennent fin avant la date de fin prévue

13 % des bénéficiaires dont le contrat devait prendre fin en 2012 ou 2013 déclarent qu'il a été interrompu avant le terme initialement prévu, que ce soit pendant ou au-delà de la période d'essai. Les ruptures font suite à un commun accord dans 42 % des cas, ont été à l'initiative du bénéficiaire dans 33 % des cas et à l'initiative de l'employeur dans 24 % des cas. La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (71 %) ou partiellement (7 %) le diplôme ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.

72 % des anciens bénéficiaires sont en emploi six mois après la fin de leur contrat et plus de la moitié occupe un emploi durable

72 % des bénéficiaires dont le contrat de professionnalisation arrivait à échéance en 2012 ou 2013 sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. La moitié occupe un emploi durable et la moitié est restée chez le même employeur. La plupart des personnes sans emploi sont au chômage (23 % de l'ensemble des sortants), 4 % sont en formation et 1 % inactifs.

Le taux d'emploi varie selon le profil du bénéficiaire à l'entrée du dispositif. Les hommes et les jeunes sont plus souvent en emploi à la sortie que la moyenne. Les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs à l'entrée sont moins souvent en emploi et sont plus souvent au chômage à la sortie de leur contrat. C'est aussi le cas des bénéficiaires ayant préparé une qualification dans les spécialités « commerce et vente », « secrétariat, bureautique » et « accueil, hôtellerie, tourisme ».

Les bénéficiaires sont en majorité satisfaits de leur expérience en contrat de professionnalisation

68 % des bénéficiaires considèrent que leur situation professionnelle six mois après la sortie d'un contrat de professionnalisation est meilleure que leur situation avant l'entrée et 8 % que leur situation s'est détériorée. Parmi ces derniers, la moitié est au chômage ou en inactivité.

Pour 90 % des bénéficiaires, le contrat de professionnalisation permet avant tout d'acquérir de l'expérience professionnelle sur le marché du travail. Il a aussi permis, notamment pour les personnes en emploi six mois après leur sortie de contrat de professionnalisation, de nouer des relations utiles pour trouver un emploi (62 %) et d'obtenir une progression salariale (59 %). Mais 18 % des bénéficiaires estiment que la formation proposée pendant le contrat de professionnalisation ne correspondait pas à la qualification préparée (tableau A).

Tableau A • Situation professionnelle à six mois des sortants de contrat de professionnalisation en 2012 et 2013

	Part des sortants	Situation à six mois				
		Emploi	Emploi durable	Chômage	Formation	Inactivité
Sexe						
Homme.....	50,5	73,3	55,7	21,6	4,0	1,1
Femme.....	49,5	70,3	52,9	24,2	4,0	1,5
Âge à l'entrée						
Moins de 26 ans	80,8	72,0	54,0	22,2	4,5	1,3
26 ans ou plus	19,2	70,9	55,4	26,1	1,5	1,4
Situation avant l'entrée						
Scolarité, université	30,1	73,3	55,5	19,3	6,3	1,1
Emploi (aidé ou non).....	36,1	76,2	58,6	19,6	3,1	1,2
Demandeur d'emploi	29,6	65,5	48,5	30,5	2,5	1,6
Inactivité	4,2	68,9	49,5	25,3	3,5	2,3
Type de certification préparée						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	63,6	71,9	53,9	22,1	4,7	1,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	13,7	70,0	52,9	25,8	2,6	1,6
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP	22,8	72,8	56,2	23,4	2,6	1,3
Spécialité de la qualification						
Production industrielle, bâtiment	19,5	76,4	57,9	19,7	2,6	1,2
Transport, manutention, magasinage	6,2	81,8	67,9	15,5	1,7	1,0
Commerce, vente.....	31,4	63,9	46,6	29,5	5,2	1,4
Comptabilité, gestion	6,2	78,1	61,1	16,8	4,2	1,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	10,6	76,8	59,7	18,8	3,4	1,0
Secrétariat, bureautique	3,8	69,3	52,8	25,6	3,4	1,8
Santé, travail social	4,4	75,8	57,9	18,7	3,5	1,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,1	63,5	39,6	28,7	5,2	2,6
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services.....	14,7	72,2	53,5	22,6	4,2	1,0
Ensemble	100,0	71,8	54,3	22,9	4,0	1,3

Lecture : 50,5 % des sortants de contrat de professionnalisation dont la fin de contrat était prévue en 2012 ou 2013 étaient des hommes ; six mois après leur sortie de contrat, ils sont 73,3 % à être en emploi.

Champ : sortants de contrat de professionnalisation en 2012 et 2013 ; France entière.

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

Pour en savoir plus

- [1] Données du *Dares Analyses* à télécharger : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Dares_Analyses_080_-_Donnees_a_telecharger-2.xls
- [2] Pesonel É. (2015) « L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.
- [3] Sanchez R. (2013), « Le contrat de professionnalisation en 2012 : des embauches en baisse et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 075, décembre.
- [4] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation : l'insertion des bénéficiaires varie surtout selon le métier préparé », *Dares Analyses* n° 100, décembre.
- [5] Sanchez R. (2014), « Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 : les trois quarts des anciens bénéficiaires sont en emploi », *Dares Analyses* n° 033, avril.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétaire de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.