

DARES

résultats

Le contrat de professionnalisation en 2016

Des embauches en hausse, une forte reprise dans la construction

En 2016, 195 300 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu, soit une hausse de 5,1 % par rapport à 2015. Les embauches reprennent dans la construction (+16,7 %) et poursuivent leur progression dans l'industrie (+2,2 %) et le tertiaire (+5,2 %), qui emploie la majorité des nouveaux contrats (80,2 %).

Les recrutements ont davantage progressé pour les salariés de 26 ans ou plus (+7,3 %) qui représentent, en 2016, près d'un quart des embauches. Le niveau de diplôme des personnes recrutées continue de s'élever, près de la moitié des bénéficiaires sont ainsi titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 ou plus.

Le recul des recrutements en CDI se poursuit avec seulement 5 % de contrats conclus à durée indéterminée. La durée moyenne des contrats est stable (14 mois), et la durée moyenne de formation augmente légèrement (600 heures en moyenne), même si cette durée reste très variable selon le profil du bénéficiaire et la spécialité préparée. Pour 7 bénéficiaires sur 10, le contrat de professionnalisation prépare à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), principalement dans le domaine des services.

Interrogés six mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, 73% des bénéficiaires déclarent être en emploi. Parmi eux, 60% affirment occuper un emploi durable et non aidé.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance. Son objectif est de permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux bénéficiaires de certains minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Des aides à l'embauche peuvent être accordées selon le profil du bénéficiaire (encadré 1). En 2016, 195 300 embauches en contrat

de professionnalisation ont eu lieu, soit une hausse annuelle de 5,1 % qui confirme la reprise des embauches constatée en 2014 (+2,0 %) (graphique 1, [1]).

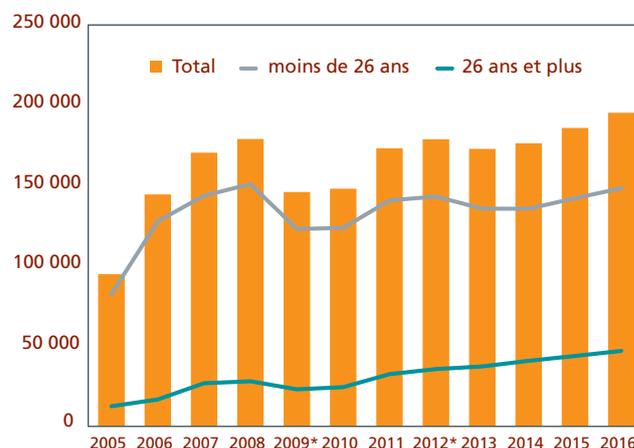
Une reprise des embauches dans la construction

Après huit années consécutives de baisse, les embauches reprennent dans la construction (+16,7 %). Elles progressent également dans l'industrie (+2,2 %) et le tertiaire (+5,2 %), principal secteur employeur avec 80,2 % des nouveaux contrats (tableau 1).

Dans le tertiaire, les recrutements augmentent dans l'ensemble des secteurs sauf dans celui du transport et de l'entreposage (-6,4 %). Dans l'industrie, la hausse des embauches est tirée par le secteur de l'industrie chimique et pharmaceutique (+16,1 %).

Les recrutements ont été particulièrement dynamiques dans les entreprises de 0 à 4 salariés (+15,5 %) et celles de 50 à 250 salariés (+8,3 %). Les entreprises de plus de 250 salariés réalisent un tiers des embauches.

Graphique 1
Les nouveaux contrats de professionnalisation



* Ruptures de série dues aux changements de mode de comptage des nouveaux contrats enregistrés (encadré 2).

Champ : France entière.

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

Tableau 1
Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

	2012		2015		2016		Evolution des embauches 2015/2016 (en %)	
	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	178 828	143 162	185 874	142 040	195 326	148 311	5,1	4,4
Secteur d'activité (1)								
Agriculture, sylviculture, pêche	1,0	1,1	0,7	0,8	0,6	0,6	-14,4	-14,4
Industrie.....	14,2	13,8	15,2	14,3	14,8	14,0	2,2	2,3
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	2,0	1,9	2,1	1,9	1,9	1,8	-6,1	-2,5
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....</i>	2,2	2,3	2,8	2,8	2,6	2,7	-2,2	-1,2
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....</i>	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	0,9	1,0
<i>Métallurgie et fabrication de produits métalliques, sauf machines.....</i>	1,4	1,3	1,4	1,3	1,3	1,2	-5,9	-4,3
<i>Industrie textile et de l'habillement.....</i>	0,9	0,8	1,2	0,9	1,2	0,9	7,6	4,3
<i>Industrie chimique et pharmaceutique.....</i>	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	1,4	16,1	18,3
<i>Fabrication d'autres produits industriels.....</i>	3,2	3,1	3,4	3,1	3,5	3,1	7,7	4,9
Construction.....	6,1	6,8	4,0	4,5	4,4	5,0	16,7	15,9
Tertiaire	78,7	78,3	80,1	80,5	80,2	80,4	5,2	4,3
<i>Dont : commerce y compris réparation d'automobiles et de motocycles.....</i>	23,9	26,2	24,8	27,2	23,9	26,4	1,4	1,3
<i>Transport et entreposage.....</i>	7,4	6,1	7,5	6,5	6,7	5,6	-6,4	-9,8
<i>Hébergement et restauration.....</i>	5,2	6,0	4,0	4,7	4,4	5,1	14,1	12,1
<i>Information et communication.....</i>	4,0	4,1	5,7	5,9	6,3	6,5	16,2	15,1
<i>Activités financières et d'assurance.....</i>	6,5	6,5	7,5	7,8	7,6	7,8	6,1	4,8
<i>Activités immobilières.....</i>	1,9	2,1	2,0	2,3	2,1	2,5	9,8	10,0
<i>Soutien aux entreprises.....</i>	18,2	16,7	18,7	16,8	19,2	17,4	8,3	8,1
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique.....</i>	5,7	4,6	5,5	4,6	5,6	4,6	7,9	3,5
<i>Coiffure, soins de beauté.....</i>	2,6	3,0	1,6	1,9	1,6	1,9	3,4	1,8
<i>Autres activités de services.....</i>	3,3	3,1	2,8	2,6	2,8	2,6	5,2	5,2
Taille de l'entreprise								
De 0 à 4 salariés.....	25,4	26,2	21,4	21,6	23,5	23,7	15,5	14,6
De 5 à 9 salariés.....	11,6	12,4	10,2	10,9	9,9	10,7	1,5	2,4
De 10 à 49 salariés.....	21,3	22,0	19,7	21,0	19,0	20,0	1,3	-0,6
De 50 à 199 salariés.....	13,9	13,4	13,2	12,9	13,6	13,2	8,4	6,7
De 200 à 250 salariés.....	2,5	2,4	2,6	2,5	2,6	2,5	7,5	4,7
Plus de 250 salariés.....	25,2	23,6	33,0	31,1	31,5	29,9	0,2	0,5

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

Lecture : en 2016, 0,6 % des embauches en contrat de professionnalisation sont réalisées dans le secteur agricole, où elles sont en baisse de 14,4 % par rapport à 2015.

Champ : France entière.

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

Un quart des contrats signés par des personnes de 26 ans ou plus

Les employeurs peuvent bénéficier de plusieurs aides financières dans le cadre du recrutement en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Ainsi, depuis 2009, Pôle emploi accorde aux entreprises une aide forfaitaire. En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, l'entreprise bénéficie également d'exonérations depuis 2008 et d'une aide pour l'embauche depuis 2011 (encadré 1). En 2016, le nombre de personnes de 26 ans ou plus qui ont été embauchées en contrat de professionnalisation a davantage augmenté (+7,3 %) que celui des plus jeunes (+4,4 %), même si ces derniers restent les principaux bénéficiaires des nouveaux contrats de professionnalisation (tableau 2).

La part des recrutements des bénéficiaires de 26 ans et plus est en constante progression depuis la création du dispositif (+12 points entre 2006 et 2016). En hausse, la part des 45 ans et plus dans les recrutements n'en demeure pas moins marginale, malgré les aides qui leur sont réservées (3,0 %). Avant leur embauche en contrat de professionnalisation en 2016, 33 % des bénéficiaires étaient scolarisés, 30 % en recherche d'emploi, 14 % salariés (hors emplois aidés), 21 % en emploi aidé ou en formation professionnelle (16 % plus spécifiquement en contrat d'alternance) et 3 % étaient inactifs.

En 2016, le niveau de diplôme à l'entrée du contrat de professionnalisation continue de s'élever : 46 % des personnes embauchées sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 ou plus (+ 8,4 %).

Tableau 2
Les bénéficiaires des nouveaux contrats de professionnalisation

	2012		2015		2016		Evolution des embauches 2015-2016 (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	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	178 828	143 162	185 874	142 040	195 326	148 311	5,1	4,4
Hommes	48,8	48,2	51,3	50,6	51,0	50,7	4,5	4,6
Femmes	51,2	51,8	48,7	49,4	49,0	49,3	5,7	4,2
Âge								
16 ans	0,6	0,7	0,3	0,4	0,3	0,3	-7,5	-7,4
17 ans	2,2	2,8	1,6	2,1	1,5	1,9	-4,3	-4,3
18 ans	6,7	8,3	5,6	7,3	5,5	7,2	2,2	2,2
19 ans	10,1	12,6	8,6	11,3	8,3	10,9	1,1	1,1
20 ans	12,6	15,8	11,6	15,2	11,7	15,4	6,3	6,3
21 ans	13,4	16,7	12,4	16,2	13,0	17,2	10,6	10,6
22 ans	12,4	15,4	12,2	16,0	12,1	15,9	4,2	4,2
23 ans	9,9	12,4	10,8	14,1	10,3	13,6	0,3	0,3
24 ans	7,5	9,3	8,0	10,4	7,8	10,3	3,6	3,6
25 ans	4,9	6,1	5,4	7,1	5,5	7,3	6,9	6,9
De 26 à 44 ans	17,2		20,7		21,0		6,5	
45 ans ou plus	2,6		2,8		3,0		12,6	
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	23,8	23,5	24,3	24,2	7,6	7,6
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS...)	19,5	20,4	21,2	22,6	22,0	23,7	9,1	9,6
IV (BAC professionnel, technique, général, Brevet technique ou professionnel)	37,2	40,2	32,7	35,2	32,6	35,4	4,8	5,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	17,2	15,4	13,6	11,2	12,7	10,0	-1,7	-6,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	10,4	9,2	8,8	7,5	8,4	6,7	0,3	-7,4
Situation avant contrat (1)								
Scolarité, université	27,9	34,0	31,3	39,1	33,1	41,3	10,8	10,2
Emploi aidé, stage formation professionnelle	22,6	26,2	21,4	23,1	20,6	22,3	0,7	0,7
Dont contrats de formation en alternance (2)	11,3	13,3	16,2	18,6	16,3	18,6	5,5	4,7
Salarié	17,6	15,8	13,5	12,9	13,8	12,7	7,2	3,0
Personne en recherche d'emploi	25,9	17,8	31,2	21,9	29,6	20,1	-0,6	-4,2
Inactivité	5,9	6,3	2,4	3,0	3,0	3,6	30,6	26,8

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(2) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2016, 51 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes. Le nombre d'hommes embauchés en 2016 est en hausse de 4,5 % par rapport à 2015.

Champ : France entière.

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

Des contrats préparant majoritairement à un diplôme ou un titre reconnu par l'État

Pour 74 % des nouveaux bénéficiaires, la formation en contrat de professionnalisation prépare à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (1) (tableau 3). 91 % des sortants de scolarité suivent cette voie (tableau 4). Les autres formations proposées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation préparent à une certification reconnue par les branches (un certificat de qualification professionnelle CQP ou une autre qualification reconnue par une convention collective nationale). Elles sont plus fréquemment préparées par les personnes salariées avant l'entrée en contrat de professionnalisation (32 % d'entre elles) et celles en recherche d'emploi (45 % d'entre elles) (tableau 4).

Un tiers des CQP préparés dans des entreprises du commerce alimentaire

12 % des nouveaux contrats de professionnalisation visent un certificat de qualification professionnelle. Ce dernier est créé et délivré par les branches professionnelles pour attester la maîtrise des compétences liées à un métier. Selon les branches, l'offre de formation en CQP est plus ou moins étendue. Les CQP sont principalement préparés dans des entreprises des branches du commerce alimentaire (28 %), de la métallurgie et sidérurgie (14 %) et de l'hôtellerie, restauration et tourisme (13 %). La branche du commerce alimentaire prépare essentiellement au CQP employé de commerce (94 % des CQP de la branche). Dans la métallurgie et la sidérurgie, le contrat de professionnalisation prépare à une variété plus importante de CQP. Les métiers les plus préparés sont

(1) 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).

équipier(ère) autonome de production industrielle (10 % des CQP de la branche), opérateur-régulateur sur machines-outils à commande numérique par enlèvement de matière (6 %), soudeur industriel (4 %). Dans le secteur de l'hôtellerie, restauration et tourisme, les bénéficiaires se forment principalement aux CQP « commis de cuisine » (26 %), « serveur » (22 %) et « barman du monde de la nuit » (9 %).

De moins en moins de CDI

La part des recrutements en CDI continue de reculer: seulement 5,1 % des contrats signés en 2016 sont des CDI (tableau 3) alors qu'en 2006 un contrat de professionnalisation sur trois était à durée indéterminée. Les moins de 26 ans signent moins souvent de CDI (3,1 % des contrats) que leurs aînés. Les contrats à durée déterminée d'un an ou moins sont les plus fréquents (64 %).

Des formations plus longues qu'en 2015

La durée de l'action de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) (encadré 1) est stable et s'établit à 13,7 mois en 2016. En revanche, la durée moyenne de la formation augmente légèrement et passe de 589 heures en 2015 à 600 heures en 2016 avec la diminution du nombre de formations

de moins de 200 heures (-21,9 %). Ce phénomène s'explique en partie par la poursuite de la hausse de bénéficiaires bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur, qui visent le plus souvent des diplômes ou des certifications ministérielles. En 2016, la durée de la formation représente en moyenne 28 % de l'action de professionnalisation, soit 1 point de plus qu'en 2015.

Davantage de formations courtes pour les personnes en recherche d'emploi

En 2016, la préparation d'une certification reconnue par l'État (diplôme ou titre national) dure près de deux fois plus longtemps que celle d'un CQP ou d'une formation menant à une qualification reconnue par une convention collective (683 heures contre 360 heures en moyenne).

Les personnes en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat suivent des formations plus courtes: celles-ci durent moins de 500 heures dans 69 % des cas contre 34 % pour les sortants de scolarité. 95 % de ces derniers ont moins de 26 ans et préparent plus souvent des certifications ou des qualifications inscrites au RNCP (tableau 4). La durée des formations dépend aussi du domaine de la formation. Ainsi, dans l'industrie, les formations ont tendance à être plus courtes que dans les services (tableau 5).

Tableau 3
Les caractéristiques des contrats de professionnalisation

	2012		2015		2016		Évolution des embauches 2015-2016 (en %)	
	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans	Total	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	178 828	143 162	185 874	142 040	195 326	148 311	5,1	4,4
Mode de reconnaissance de la qualification								
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.....	66,6	71,2	71,4	75,4	74,0	77,6	9,0	7,5
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	14,0	12,4	11,5	9,9	11,8	10,0	7,6	5,5
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP..	19,4	16,4	17,1	14,7	14,2	12,4	-12,8	-11,9
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire).....	90,6	93,1	93,8	96,0	94,9	96,9	6,3	5,4
CDI.....	9,4	6,9	6,2	4,0	5,1	3,1	-13,8	-18,9
Durée moyenne de la période de professionnalisation (en mois)	13,8	14,4	13,5	14,0	13,7	14,2		
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation								
De 6 à 11 mois.....	43,7	40,9	44,5	42,0	43,6	40,8	2,9	1,5
12 mois.....	18,5	17,8	20,4	19,7	20,4	19,7	5,0	4,4
De 13 à 23 mois.....	33,0	35,9	30,1	32,7	31,1	33,8	8,5	8,0
24 mois.....	4,7	5,3	5,0	5,6	4,9	5,7	4,2	4,9
Durée moyenne de la formation (en heures)	624	661	589	623	600	637		
Durée de la formation (1) :								
Moins de 200 heures.....	6,0	4,3	8,0	5,8	5,9	4,1	-21,9	-27,1
De 200 à 499 heures.....	41,2	38,1	41,3	38,8	42,2	38,9	7,3	4,7
De 500 à 799 heures.....	24,9	26,2	27,1	28,6	27,3	28,9	6,1	5,4
800 heures ou plus.....	27,8	31,5	23,6	26,8	24,5	28,2	9,3	9,9
En pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (2)								
Moins de 25%.....	35,6	31,8	39,6	35,3	38,7	33,7	2,7	-0,2
De 25 à 29 %.....	23,3	23,8	22,9	23,8	24,2	25,3	10,7	11,2
De 30 à 34 %.....	26,0	29,2	24,7	27,7	24,4	27,8	4,1	4,8
De 35 à 39 %.....	9,8	10,3	8,7	9,5	8,5	9,2	2,5	1,6
40 % et plus.....	5,2	4,9	4,1	3,8	4,2	3,9	7,7	8,7

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

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

Lecture : en 2016, 74 % des contrats débutés préparent une certification ou une qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP, soit une hausse de 9 % par rapport à 2015.

Champ : France entière.

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

Tableau 4
Caractéristiques des contrats de professionnalisation selon la situation avant l'entrée en contrat

En %

	Situation avant l'entrée en contrat					
	Scolarité, université	Contrat aidé, stage formation professionnelle	Salarié	Personne en recherche d'emploi	Inactivité	Total
Mode de reconnaissance de la qualification (1)						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	90,8	78,8	68,4	54,8	71,8	74,0
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	4,1	12,8	9,3	21,9	14,4	11,8
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrites au RNCP.	5,1	8,4	22,3	23,3	13,8	14,2
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	32,8	34,9	16,3	12,2	13,9	24,3
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS ...)	28,6	25,0	20,8	13,3	17,5	22,0
IV (BAC professionnel, technicien, général, Brevet technicien ou professionnel)	33,4	23,3	41,0	34,2	41,1	32,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	3,5	12,9	14,2	21,9	12,1	12,7
Aucun diplôme ni titre professionnel	1,7	3,9	7,7	18,3	15,4	8,4
Durée de la formation (2) (en heures)						
Moins de 200	0,8	1,9	8,0	14,2	6,3	5,9
De 200 à 499	33,6	39,5	40,8	54,4	37,1	42,2
De 500 à 799	31,0	34,2	24,6	19,3	32,3	27,3
800 et plus	34,7	24,4	26,5	12,1	24,2	24,5
Statut du contrat						
CDI (y compris le travail temporaire)	98,7	97,3	87,9	92,6	96,2	94,9
CDI	1,3	2,7	12,1	7,4	3,8	5,1

(1) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat 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 2016, 90,8% 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.

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

Tableau 5
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 et 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 et plus
Agriculture	61,0	17,0	6,5	15,4	33,8	66,2	2,5	66,2	24,2	7,1
Industrie	23,9	13,1	14,5	48,5	73,2	26,8	2,7	50,0	24,0	23,3
Construction	38,1	29,4	14,9	17,6	74,7	25,3	1,3	44,8	24,7	29,3
Tertiaire	34,6	19,5	13,6	32,4	73,7	26,3	7,1	40,7	27,5	24,7
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	27,9	23,0	16,6	32,4	61,4	38,6	10,0	39,3	22,7	28,0
Transport et entreposage	29,7	13,5	15,4	41,4	77,8	22,2	7,4	46,5	23,9	22,2
Hébergement et restauration	50,6	32,6	5,6	11,2	61,1	38,9	3,8	43,9	24,7	27,6
Information et communication	23,7	19,8	12,0	44,4	95,6	4,4	1,0	44,8	28,1	26,0
Activités financières et d'assurance	17,4	9,4	8,4	64,8	87,9	12,1	2,3	32,8	37,3	27,6
Activités immobilières	58,5	14,5	10,0	16,9	93,9	6,1	0,5	25,9	34,3	39,3
Soutien aux entreprises	38,4	18,6	14,7	28,2	71,3	28,7	10,4	46,9	22,7	20,0
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	47,2	20,5	15,0	17,2	86,6	13,4	0,8	31,2	46,7	21,4
Autres secteurs du tertiaire	62,6	16,3	6,6	14,5	81,7	18,3	6,6	35,1	40,9	17,4
Total	33,3	19,0	13,6	34,1	74,0	26,0	5,9	42,2	27,3	24,5

(1) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat 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 2016, dans le secteur agricole, 61 % des embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans des entreprises de 0 à 9 salariés, 33,8 % des contrats préparent à une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP et 2,5 % ont une durée de formation de moins de 200 heures.

Champ : France entière.

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

L'insertion professionnelle des anciens bénéficiaires six mois après la fin du 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 la fin de leur contrat, sur leur situation professionnelle au moment de l'enquête et sur leur appréciation du contrat de professionnalisation, par questionnaire papier ou internet auto-administré.

Cet encadré présente les résultats de l'enquête menée auprès d'anciens bénéficiaires de contrats arrivés à échéance en 2015. Les réponses de 39 000 sortants ont été redressées afin d'être représentatives de l'ensemble des sortants de l'année 2015.

Peu de ruptures précoces de contrat

12 % des bénéficiaires sortants en 2015 déclarent que leur contrat a été interrompu avant la fin initialement prévue, que ce soit pendant ou au-delà de la période d'essai. Les ruptures font suite à un commun accord entre le bénéficiaire et l'employeur dans 47 % des cas. Elles ont été à l'initiative du bénéficiaire dans 32 % des cas et à l'initiative de l'employeur dans 21 % des cas, d'un commun d'accord dans les autres cas. La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (80 %) ou partiellement (6 %) le diplôme ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.

Des contrats débouchant souvent sur un emploi

73 % des bénéficiaires sortant de contrats de professionnalisation en 2015 sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. Parmi eux, 60 % occupent un emploi durable non aidé et 57 % sont restés chez le même employeur. 18 % des sortants sont toujours en alternance six mois après la fin de leur contrat : 15 % se déclarent toujours en contrat de professionnalisation et 3 % en contrat d'apprentissage. La plupart des personnes sans activité professionnelle recherchent un emploi (22 % de l'ensemble des sortants). Les autres suivent une formation (4 %) et 1 % sont inactifs. Les anciens bénéficiaires qui avaient signé un contrat de professionnalisation en CDI sont plus souvent en emploi (87%) que ceux qui avaient signé un contrat de professionnalisation en CDD (73%). Ils sont aussi plus nombreux à travailler encore pour le même employeur (83%) que les personnes recrutées en CDD (55%). Les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs à l'entrée sont moins souvent en emploi et 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 » et « accueil, hôtellerie, tourisme ».

Des bénéficiaires majoritairement satisfaits de leur expérience en contrat de professionnalisation

67 % des bénéficiaires considèrent que leur situation professionnelle six mois après la sortie de leur contrat de professionnalisation s'est améliorée par rapport à leur situation antérieure, et 7 % que leur situation s'est détériorée. Parmi ces derniers, la moitié est au chômage ou en inactivité au moment de l'enquête.

Pour 90 % des bénéficiaires, le contrat de professionnalisation a été, avant tout, l'occasion 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 nouer des relations utiles pour trouver un emploi (57 %) et d'obtenir une progression salariale (51 %). Mais 17 % des bénéficiaires estiment que la formation proposée pendant le contrat de professionnalisation ne correspondait pas à la qualification préparée, ces bénéficiaires ont plus souvent terminé leur contrat avant la date prévue et n'ont pas obtenu la qualification visée.

Tableau A

Situation professionnelle à six mois des sortants de contrat de professionnalisation en 2015

En %

	Part des sortants	Part des sortants					
		Emploi	Emploi durable*	Alternance	Chômage	Formation	Inactivité
Hommes	51,8	74,1	45,4	17,6	21,4	3,6	1,0
Femmes	48,2	72,7	43,0	17,7	21,9	4,1	1,3
Âge à l'entrée							
Moins de 26 ans	78,4	73,6	42,0	20,3	20,8	4,5	1,1
26 ans et plus	21,6	72,5	52,2	8,2	24,7	1,4	1,4
Situation avant l'entrée							
Scolarité, université	30,1	75,5	41,3	24,5	17,9	5,7	0,9
Emploi (aidé ou non)	34,3	77,9	48,5	18,7	18,0	3,0	1,1
Demandeur d'emploi	29,5	66,9	43,1	9,6	29,0	2,8	1,3
Inactivité	2,6	60,4	32,1	16,5	33,6	4,1	1,9
Type de certification préparée							
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	71,9	74,1	43,7	19,6	20,6	4,2	1,1
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	9,9	68,4	44,9	8,0	27,8	2,4	1,3
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP	18,2	73,4	46,1	15,5	22,3	3,1	1,2
Spécialité de la qualification							
Production industrielle, bâtiment	18,1	77,1	49,1	18,4	19,4	2,6	0,9
Transport, manutention, magasinage	6,4	79,1	56,0	10,4	18,9	1,3	0,7
Commerce, vente	34,1	66,8	36,9	18,2	26,9	4,9	1,5
Comptabilité, gestion	5,8	78,1	43,9	25,6	17,4	3,8	0,7
Autres spécialités des échanges et de la gestion	12,6	77,8	45,8	22,7	17,9	3,5	0,9
Secrétariat, bureautique	3,2	72,2	39,9	20,9	22,5	4,2	1,1
Santé, travail social	3,8	79,3	55,2	8,2	17,0	2,4	1,3
Accueil, hôtellerie, tourisme	2,9	63,5	33,6	11,9	29,3	5,7	1,6
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	13,1	75,5	46,7	18,9	18,9	4,4	1,2
Ensemble	100,0	73,3	44,0	17,7	21,7	3,8	1,1

* Contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée de plus de six mois (hors contrat aidé et contrat en alternance).

Lecture : 51,8 % des sortants de contrat de professionnalisation dont la fin de contrat était prévue en 2015 étaient des hommes. Six mois après leur sortie de contrat, ils sont 74,1 % à être en emploi.

Champs : Sortants de contrat de professionnalisation en 2015, France entière.

Tableau 6

Caractéristiques des contrats de professionnalisation, selon la spécialité de formation préparée

Secteurs	Sexe		Mode de reconnaissance de la qualification (2)		Durée de la formation (3) (en heures)				Part de la spécialité
	Hommes	Femmes	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 et plus	
Domaines de la production	78,1	21,9	57,9	42,1	5,2	55,8	23,5	15,5	18,1
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	63,0	37,0	51,3	48,7	6,6	62,0	20,3	11,1	2,6
Métallurgie	83,8	16,2	50,9	49,1	17,3	49,6	16,8	16,3	0,8
Génie civil, construction, bois, bâtiment	89,7	10,3	61,5	38,5	3,9	55,7	23,3	17,1	3,7
Mécanique, électricité, électronique	92,9	7,1	46,4	53,6	4,9	51,2	23,2	20,7	3,5
Autres domaines de la production.....	70,2	29,8	64,9	35,1	4,3	56,6	25,4	13,7	7,6
Domaines de services	46,0	54,0	77,0	23,0	6,5	39,1	27,6	26,8	81,9
Transport, manutention, magasinage	75,4	24,6	68,9	31,1	15,1	53,6	18,2	13,0	6,3
Commerce, vente	48,1	51,9	67,8	32,2	10,2	39,1	22,1	28,6	32,7
Comptabilité, gestion	39,3	60,7	94,3	5,7	1,3	21,0	24,9	52,8	4,8
Autres spécialités des échanges et de la gestion	34,3	65,7	87,5	12,5	1,7	35,6	37,8	24,9	14,2
Secrétariat, bureautique.....	18,2	81,8	88,3	11,7	1,6	31,2	23,0	44,3	2,8
Santé, travail social	13,2	86,8	93,4	6,6	0,9	24,2	57,3	17,7	3,7
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	43,7	56,3	51,0	49,0	9,1	51,0	24,1	15,8	2,1
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	55,9	44,1	83,0	17,0	2,9	45,6	29,0	22,5	15,1
Total	51,0	49,0	74,0	26,0	5,9	42,2	27,3	24,5	100,0

(1) Nomenclature des spécialités de formation.

(2) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat 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.

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

Lecture : en 2016, 78,1 % des bénéficiaires préparant une formation dans le domaine de la production sont des hommes ; 57,9 % des contrats dans le domaine de la production préparent à une certification ou une qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP, et 5,2 % des formations spécialisées en production durent moins de 200 heures.

Champ : France entière.

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

Des formations majoritairement effectuées dans le domaine des services

En 2016, 82 % des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services, notamment dans le commerce ou la vente (33 %) (tableau 6). Cette proportion est plus importante que celle observée pour le contrat d'apprentissage. Plus présent dans les secteurs de l'industrie et de la construction, le contrat d'apprentissage prépare surtout à un métier de la production (57 %) et beaucoup moins à un métier des services (43 %) [2].

Le métier préparé ne relève pas toujours de l'activité principale de l'employeur : 49 % des nouvelles recrues de 2016 employées dans l'industrie se pré-

parent à exercer, par la voie du contrat de professionnalisation, des métiers dans le domaine des services. Comme dans l'apprentissage, les hommes sont plus nombreux à suivre une formation dans le domaine de la production (78 % des contrats en 2016), alors que les femmes se forment davantage dans le domaine des services, en particulier dans les filières « santé et travail social » (87 %) et « secrétariat et bureautique » (82 % des contrats).

Élise Pesonel (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Pesonel É. (2017) « Le contrat de professionnalisation en 2015 – Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés », *Dares Résultats* n° 028, avril.

[2] Pesonel É. (2017) « L'apprentissage en 2016 – Une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse », *Dares Résultats* n° 057, septembre.

Encadré 1 - Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et 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 vise à 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 a pour objectif de 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 conclu en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il comprend une période de professionnalisation (ou action de professionnalisation) qui comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. La formation se situe au début du contrat à durée indéterminée et, dans le cas d'un contrat à durée limitée, elle court sur toute la durée du contrat. La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, voire 24 mois pour certains bénéficiaires. 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 de la période de professionnalisation (sans pouvoir être inférieure à 150 heures). Un accord de branche peut prévoir une durée supérieure à 25 % pour certains publics et certaines qualifications.

Dans le cadre de la loi du 17 août 2015, deux nouvelles catégories de contrat ont été créées. Le contrat « nouvelle carrière » a été mis en place afin de prévenir le chômage de longue durée en permettant de favoriser le retour rapide à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors (50 ans ou plus) ayant une riche expérience professionnelle à valoriser et à compléter. Ce contrat permet de mettre en place une formation plus courte que la durée minimale (15 % de la durée totale du contrat ou 150 heures). Le contrat « nouvelle chance » a pour objectif, lui, de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée peu ou pas qualifiés, ne disposant pas des prérequis de base. Il cible les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois et d'une formation également allongée (actions d'évaluation et d'accompagnement ou enseignements pouvant dépasser 25 % de la durée totale du contrat) (1).

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 et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic.

Sous certaines conditions, les employeurs peuvent aussi demander depuis 2011 le bénéfice d'une aide de l'État de 2 000 euros pour toute embauche de demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

Depuis 2009, les employeurs, qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi âgé de 26 ans ou plus, bénéficient de l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve que, 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 (1).

De plus, 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 5 % de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs. 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 5 % et jusqu'à 7 %.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) peuvent bénéficier d'une aide de l'État pour un accompagnement personnalisé vers l'emploi lorsque sont organisés des parcours d'insertion et de qualification à destination des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou avec des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Enfin, l'aide au contrat de professionnalisation peut se cumuler avec celle du contrat de génération. Dans ce cas, le recrutement du jeune doit se faire en CDI et non en CDD.

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 % pour les 16-20 ans puis entre 70 % et 80 % pour les 21-25 ans. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Les accords de branche peuvent cependant prévoir des rémunérations supérieures.

Financement

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opcv) financent les contrats de professionnalisation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Jusqu'en 2014, le prélèvement au titre de la professionnalisation 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 reste 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 Sapin du 5 mars 2014).

(1) Cette publication ne rend pas compte de la mise en place de ces deux contrats séparément des autres contrats de professionnalisation, car les bénéficiaires ne peuvent pas actuellement être identifiés dans la base de données Extrapro.

Encadré 2 - Le suivi statistique du contrat de professionnalisation

Le suivi statistique et la caractérisation des contrats de professionnalisation s'effectuent à partir du système de gestion des contrats de professionnalisation Extrapro après instruction 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 désormais l'Opca qui est garant de la conformité du contrat. Il donne un avis sur la conformité du contrat et rend une décision de prise en charge dans un délai de vingt jours. En l'absence de 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. Le contrat est dématérialisé et transmis via l'extranet Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation qui permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin du contrat.

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

Jusqu'en 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 formulaire 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 2016, 91 % des contrats validés par les Opca.

Les données de comptage des nouveaux contrats de professionnalisation présentent donc deux ruptures de série : en 2009, lors du passage du décompte à des flux des nouveaux contrats enregistrés par les services déconcentrés de l'État à Extrapro et, en 2012, lors de la mise en place des remontées mensuelles auprès des Opca.

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du Travail.

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

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du Travail.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

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

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

