

DARES résultats

Le contrat de professionnalisation en 2018

Des embauches en forte hausse

En 2018, 235 400 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu, soit une augmentation de 13 % par rapport à 2017. C'est la plus importante hausse des sept dernières années.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans restent les principaux bénéficiaires du dispositif (74 % des embauches). Néanmoins, leur part dans les entrées diminue avec la forte progression des recrutements des personnes de 26 ans et plus (+20 %), qui représentent 26 % des embauches. Avant l'entrée en contrat de professionnalisation, les bénéficiaires étaient principalement des personnes scolarisées (32 %) ou en recherche d'emploi (29 %). 63 % des personnes scolarisées étaient titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus tandis que 72 % des personnes en recherche d'emploi étaient sans diplôme ou avaient au plus le baccalauréat.

Les embauches progressent dans tous les secteurs : construction (+25 %), industrie (+10 %), tertiaire (+12 %), agriculture (+10 %). Environ 80 % des entrées se font dans le secteur tertiaire. Au sein de ce secteur, les recrutements ralentissent dans le commerce (+2 %), mais progressent fortement dans les activités de soutien aux entreprises (+22 %). Les entreprises d'au plus quatre salariés intensifient particulièrement leur recrutement en 2018 (+40 %).

Les contrats de professionnalisation sont majoritairement des contrats à durée déterminée (92 %). Les recrutements en CDI progressent de 22 % en 2018, plus vite que ceux en CDD. La durée moyenne de professionnalisation reste stable (13,7 mois) de même que celle de la formation (environ 600 heures).

Sept personnes embauchées en contrat de professionnalisation sur dix préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une proportion stable sur les quatre dernières années. Le domaine de spécialisation prédominant reste celui des services.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail du secteur privé à durée déterminée ou

indéterminée. Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et aux personnes de 26 ans ou plus demandeuses d'emploi, bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI). Pour les employeurs, le contrat de professionnalisation est associé à des aides en fonction du profil du bénéficiaire (encadré 1).

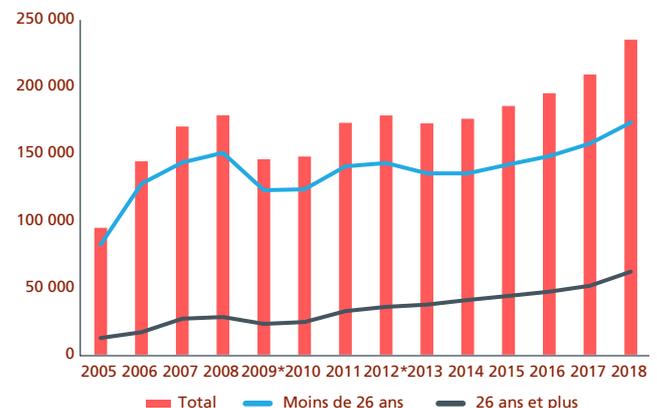
Depuis 2014, les entrées en contrat de professionnalisation n'ont cessé d'augmenter. En 2017, les recrutements ont été très dynamiques et les nouveaux contrats ont franchi la barre des 200 000. En 2018, avec 235 400 nouveaux contrats, cette hausse s'intensifie (+13 % après +7 % en 2017) (graphique 1).

Des embauches particulièrement dynamiques pour les 26 ans et plus

Depuis le début du dispositif en 2004, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont majoritairement des personnes âgées de moins de 26 ans. Cependant, la part des plus jeunes dans les entrées diminue continuellement depuis 2012 et atteint 74 % en 2018 dont 15 % de jeunes de moins de 20 ans (tableau 1).

Graphique 1

Les nouveaux contrats de professionnalisation



* Rupture de série due au changement de mode de comptage des nouveaux contrats enregistrés (encadré 2).

Champ : France entière.

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

Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	2017	2018	Évolution des embauches 2017/2018
Nombre de nouveaux contrats	209 277	235 399	12,5
Sexe			
Hommes	50,8	50,6	12,1
Femmes	49,2	49,4	12,9
Total	100,0	100,0	
Âge			
17 ans ou moins	1,7	1,7	12,7
18 ans	5,3	5,2	11,1
19 ans	7,8	7,6	8,9
20 ans	11,8	11,6	10,7
21 ans	13,3	13,0	10,4
22 ans	12,6	12,6	13,2
23 ans	10,2	9,9	9,3
24 ans	7,5	7,1	6,6
25 ans	5,3	5,0	4,8
De 26 à 30 ans	11,4	11,5	14,3
De 31 à 44 ans	10,1	11,1	23,8
45 ans ou plus	3,1	3,7	30,6
Total	100,0	100,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée			
I à II (diplôme de niveau bac + 3 ou plus)	25,3	26,1	16,0
III (diplôme de niveau bac + 2 : DUT,BTS ...)	22,1	21,9	11,6
IV (bac prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	31,7	31,2	10,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	12,5	12,0	8,1
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,4	8,8	17,4
Total	100,0	100,0	
Situation avant contrat (1)			
Scolarité, université	32,1	32,4	13,3
Emploi aidé, stag. form. prof	20,6	20,8	13,9
<i>Dont contrats de formation en alternance (2)</i>	<i>16,4</i>	<i>16,8</i>	<i>15,1</i>
Salarié	13,8	14,2	15,6
Personne en recherche d'emploi	29,9	28,9	8,8
Inactivité	3,6	3,7	16,1
Total	100,0	100,0	

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(2) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2018, 50,6 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes soit 12,1% de plus qu'en 2017.

Champ : France entière.

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

Les embauches d'individus âgés de 26 ans ou plus sont en effet particulièrement dynamiques en 2018 (+20 %) en comparaison de celles de jeunes (+10 %). Le phénomène est notable pour les individus âgés de 26 à 30 ans (+14 %), et est plus marqué encore pour les plus de 30 ans (+25 %).

Parmi les embauchés en contrat de professionnalisation, les hommes sont légèrement surreprésentés en 2018 (51 %) comme en 2017.

Pour un tiers des bénéficiaires, l'embauche en contrat de professionnalisation fait directement suite à leur scolarité (1). Il s'agit, dans 95 % des cas, de jeunes âgés de moins de 26 ans.

L'entrée en contrat de professionnalisation à la suite d'une période de recherche d'emploi concerne 29 % des personnes embauchées.

Ces anciens demandeurs d'emploi sont plus âgés (53 % de plus de 26 ans) et légèrement plus souvent des femmes (52 %) que les autres bénéficiaires de contrat de professionnalisation. 12 % bénéficient de minima sociaux et près de trois sur quatre (73 %) étaient inscrits à Pôle emploi.

En 2018, 21 % des bénéficiaires étaient auparavant en emploi aidé ou en formation professionnelle, dont 17 points de pourcentage sont des recrutements de personnes qui étaient déjà en alternance (en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation).

En 2018, 14 % des contrats de professionnalisation sont aussi signés par des salariés (2) et 4 % par des personnes inactives.

(1) Il peut s'agir de reprises d'études.

(2) La catégorie 'salariés' regroupe tous les salariés (y compris les intérimaires et les salariés à temps partiel), excepté les salariés en contrat aidé.

Un niveau de formation à l'entrée continûment en augmentation

Le nombre de personnes entrées en contrat avec un niveau d'études élevé (supérieur ou égal à bac +3) continue sa progression en 2018 (+16 %) et représente environ un quart des personnes employées (tableau 1). La part des titulaires d'un baccalauréat, d'un diplôme de niveau CAP/BEP ou équivalent diminue légèrement tandis que celle des personnes sans aucun diplôme augmente faiblement. La part des jeunes possédant un diplôme de niveau bac +2 est la seule à rester stable.

La plupart des bénéficiaires scolarisés ou en contrat aidé étaient titulaires d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus (63 % et 65 %) tandis que près de trois quarts des personnes en recherche d'emploi ou inactives étaient sans diplôme ou avaient un niveau de diplôme inférieur à bac +2 (tableau 4, ci-après).

Des recrutements au ralenti dans le commerce, en forte progression dans les activités de soutien aux entreprises

Le secteur tertiaire reste le principal secteur employeur des bénéficiaires des contrats de professionnalisation avec une part quasi stable des embauches de 2016 à 2018 (environ 80 %) et une évolution de 12 % entre 2017 et 2018 (tableau 2). Cette quasi-stabilité masque des différences dans les sous-secteurs. Le nombre de recrutements dans le commerce ralentit depuis deux ans (+5 % en 2017 et +2 % en 2018) tandis que les activités de soutien aux entreprises concernent une part grandissante des nouveaux contrats (+13 % en 2017 et +22 % en 2018).

Les recrutements dans le secteur de la construction ont aussi été particulièrement dynamiques (+25 %) et la part de ce secteur dans les embauches s'élève à 5 % en 2018.

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

	2017	2018	Évolution des embauches 2017/2018
Secteur d'activité (1)			
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,5	0,5	9,7
Industrie.....	14,7	14,5	10,4
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	1,7	1,9	21,8
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	2,6	2,6	11,2
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	3,0	2,9	9,6
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, sauf machines.....	1,2	1,3	18,3
Industrie textile et de l'habillement.....	1,4	1,4	13,4
Industrie chimique et pharmaceutique.....	1,4	1,3	7,0
Fabrication d'autres produits industriels.....	3,4	3,1	2,0
Construction.....	4,4	4,9	24,6
Tertiaire.....	80,3	80,2	12,2
Dont : commerce y compris réparation d'automobiles et de motocycles.....	23,3	21,3	2,4
Transport et entreposage.....	7,3	6,4	-1,9
Hébergement et restauration.....	4,1	4,2	15,6
Information et communication.....	6,3	6,9	23,5
Activités financières et d'assurance.....	7,3	6,8	5,5
Activités immobilières.....	2,1	2,3	22,9
Soutien aux entreprises.....	20,2	21,9	22,1
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique.....	5,6	6,0	22,3
Coiffure, soins de beauté.....	1,5	1,3	-0,4
Autres activités de services.....	2,6	3,0	25,6
Total.....	100,0	100,0	
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés.....	24,1	30,0	40,2
De 5 à 9 salariés.....	9,6	9,0	5,8
De 10 à 49 salariés.....	19,4	18,2	5,7
De 50 à 199 salariés.....	13,3	12,1	2,8
De 200 à 250 salariés.....	2,7	2,3	-3,4
Plus de 250 salariés.....	31,0	28,3	2,8
Total.....	100,0	100,0	

(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.

Lecture : en 2018, 0,5 % des embauches en contrat de professionnalisation sont dans le secteur agricole, elles sont en hausse de 9,7 % par rapport à 2017.

Champ : France entière.

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

Au sein de l'industrie qui représente 15 % des entrées, le repli dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution entre 2016 et 2017 (-1 %) a laissé place à une reprise significative des embauches (+22 %). L'augmentation des emplois dans l'industrie textile et habillement particulièrement importante en 2017 (+25 %) se poursuit mais de manière plus modérée (+13 %).

Bien que ne représentant que 1 % des contrats, le secteur de l'agriculture connaît une forte croissance du nombre de ces contrats de professionnalisation en 2018 (+10 %) après un recul en 2016 et 2017.

Les entreprises de plus petite taille (0 à 4 salariés) ont fortement intensifié leur recrutement (+40 %), ce qui s'est traduit par une augmentation de 6 points de leur part dans les nouvelles entrées (30 %). À l'opposé, la part des embauches réalisées par les entreprises de plus de 250 salariés a baissé de 3 points en 2018 (28 %).

Une reprise des embauches en CDI

Depuis la création du dispositif, les contrats de professionnalisation sont majoritairement des contrats à durée déterminée (CDD). Ces derniers représentent encore 92 % des nouvelles entrées en

2018. Cette part est en recul de 3 points par rapport à 2016 (tableau 3). En effet, après cinq années de baisse, les recrutements en CDI ont fortement augmenté en 2017 (+ 50 %), une hausse poursuivie de manière plus modérée en 2018 (+22 %).

Les personnes salariées ou en recherche d'emploi avant leur embauche sont plus souvent en contrat à durée indéterminée (18 % et 12 %) que les autres bénéficiaires (tableau 4). Les individus scolarisés avant leur entrée en contrat ont la plus faible part de CDI (2 %).

C'est le secteur du transport et de l'entreposage qui compte le plus de CDI dans ses nouveaux contrats (11 %), tandis que les CDI s'avèrent extrêmement rares dans les activités immobilières (2 %) (tableau 5).

Une durée moyenne de formation stable mais avec davantage de formations courtes pour les personnes en recherche d'emploi

La durée moyenne de professionnalisation (3) (tous types de contrats confondus) reste stable (13,7 mois) sur les trois dernières années (tableau 3). Lorsque les bénéficiaires sont en CDI,

Tableau 3
Les caractéristiques des contrats de professionnalisation

	2017	2018	Évolution des embauches 2017/2018
Nombre de nouveaux contrats	209 277	235 399	12,5
Mode de reconnaissance de la qualification			
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	71,0	70,8	12,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,3	12,0	9,5
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP ...	15,7	16,0	15,0
Formation dans le cadre de l'expérimentation de la loi travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés (1)	1,0	1,2	31,0
Total	100,0	100,0	
Statut du contrat			
CDD (y compris le travail temporaire)	92,8	92,2	11,7
CDI	7,2	7,8	22,3
Total	100,0	100,0	
Durée moyenne de la période de professionnalisation (en mois)	13,7	13,7	12,5
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation			
De 6 à 11 mois	43,6	43,8	12,8
12 mois	20,7	20,7	12,7
De 13 à 23 mois	30,2	30,3	13,1
24 mois	5,5	5,2	5,4
Total	100,0	100,0	
Durée moyenne de la formation (en heures)	596	599	13,1
Durée de la formation (2) :			
Moins de 200 heures	5,4	5,2	9,6
De 200 à 499 heures	42,9	42,6	11,7
De 500 à 799 heures	27,6	27,7	12,9
800 heures ou plus	24,1	24,5	14,1
Total	100,0	100,0	
En pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (3)			
Moins de 25 %	39,3	38,1	8,9
De 25 à 29 %	24,1	24,8	15,8
De 30 à 34 %	24,5	24,5	12,2
De 35 à 39 %	8,2	8,6	18,0
40 % et plus	3,8	4,0	18,5
Total	100,0	100,0	

(1) une certification inscrite au sein des catégories A et B de l'inventaire du RNCP, un des blocs de compétences des qualifications prévues à l'article L6314-1 du Code du travail ou une action de pré-qualification ou toute action de formation autre qui peut constituer un préalable

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

Lecture : en 2018, 70,8 % des contrats débutés préparent une certification ou une qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP soit une hausse de 12,2 % par rapport à 2017
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, stagiaire, 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.....	89,8	79,0	61,9	49,0	65,9	70,9
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	4,2	12,9	10,3	20,7	14,5	12,0
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.....	4,9	6,9	26,4	29,1	18,4	15,9
Formation dans le cadre de l'expérimentation de la loi travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés (1).....	1,1	1,1	1,4	1,3	1,1	1,2
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	33,5	39,5	15,8	14,5	12,0	26,0
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS ...)	29,3	25,2	19,8	13,2	15,2	21,9
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	32,8	20,7	39,8	31,9	39,4	31,2
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	2,9	11,0	16,0	20,9	13,5	12,0
Aucun diplôme ni titre professionnel	1,5	3,5	8,7	19,5	19,9	8,8
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durée de la formation (2) (en heures)						
Moins de 200	0,5	1,5	7,2	12,5	4,8	5,3
De 200 à 499	32,9	37,5	44,1	56,2	44,0	42,6
De 500 à 799	32,1	34,1	23,4	19,9	31,1	27,7
800 et plus.....	34,5	27,0	25,4	11,4	20,0	24,4
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Statut du contrat						
CDD (y compris le travail temporaire).....	97,6	96,4	82,4	87,9	93,2	92,2
CDI	2,4	3,6	17,6	12,1	6,8	7,8
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(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 2018, 89,77% 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.

la durée moyenne de l'action professionnalisation est de 10,6 mois, soit 3,3 mois en moins que dans un CDD (13,9 mois).

La durée moyenne de professionnalisation dans le secteur tertiaire et le secteur de la construction est semblable à celle estimée sur l'ensemble des secteurs (13,7 mois). Cependant, le temps de professionnalisation varie au sein des différents sous-secteurs. Par exemple, par rapport au secteur du transport et de l'entreposage, les bénéficiaires travaillant dans le domaine de la coiffure des soins et de la beauté disposent en moyenne de 6 mois de plus.

La période de professionnalisation est ponctuée par des moments de formation. La durée moyenne de cette formation est stable depuis 2016 (environ 600 heures) et représente en 2018 en moyenne 28% de la durée totale de l'action de professionnalisation. Elle est très supérieure au minimum légal de 150 heures.

Les formations de plus courte durée (en moyenne 456 heures) sont suivies par les bénéficiaires des contrats de professionnalisation qui étaient auparavant en recherche d'emploi, tandis que celles de chacune des autres catégories dépassent en moyenne 570 heures.

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

En 2018, la prédominance des diplômes ou titres à finalité professionnelle reconnus par l'État enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (encadré 1) dans la formation préparée se maintient à 71% des nouveaux contrats (tableau 3) après avoir progressé régulièrement de 2012 à 2017. Les autres formations proposées préparent principalement à une qualification reconnue par une convention collective nationale (16%) ou à un certificat de qualification professionnelle CQP (12%).

Dans le cadre de l'expérimentation instituée par l'article 74 de la loi du 8 août 2016, presque 5 000 bénéficiaires de contrat de professionnalisation (1% des entrées) ont pu se former sur des actions de formations dérogatoires (4) par rapport aux contrats de professionnalisation de droit commun. Ce dispositif expérimental concerne notamment les demandeurs d'emploi les moins qualifiés (titulaires au plus d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau CAP/BEP ou équivalent ne disposant pas d'une certification reconnue par une convention collective nationale de branche) et les plus éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée).

(4) Cette expérimentation a pour objectif de davantage adapter le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi, en élargissant de façon temporaire son objet. Les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de l'expérimentation peuvent concerner tout type d'actions de formation, dès lors qu'elles s'inscrivent dans une visée qualifiante ou certifiante.

Tableau 5
Caractéristiques des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'employeur

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification (1)			Durée de la formation (2) (en heures)					Type de contrat		
	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	Total	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 et plus	Total	CDD	CDI	Total
Agriculture	72,1	27,9	100,0	0,0	43,6	29,6	26,8	100,0	90,0	10,0	100,0
Industrie	67,5	32,5	100,0	2,2	50,5	24,8	22,5	100,0	92,1	7,9	100,0
Construction	78,3	21,7	100,0	2,0	41,9	27,0	29,2	100,0	95,7	4,3	100,0
Tertiaire	71,0	29,0	100,0	6,0	41,2	28,1	24,7	100,0	92,3	7,7	100,0
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	62,5	37,5	100,0	8,3	38,3	24,4	29,0	100,0	94,9	5,1	100,0
Transport et entreposage	72,0	28,0	100,0	6,8	47,7	22,3	23,2	100,0	88,7	11,3	100,0
Hébergement et restauration	59,5	40,5	100,0	2,8	44,6	26,2	26,3	100,0	95,4	4,6	100,0
Information et communication	89,0	11,0	100,0	0,4	41,4	29,5	28,7	100,0	95,1	4,9	100,0
Activités financières et d'assurance ...	84,4	15,6	100,0	1,2	32,6	36,2	30,0	100,0	90,0	10,0	100,0
Activités immobilières	96,1	3,9	100,0	0,2	22,3	38,5	39,0	100,0	97,6	2,4	100,0
Soutien aux entreprises	64,1	35,9	100,0	8,8	49,1	23,0	19,2	100,0	90,3	9,7	100,0
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique ...	86,3	13,7	100,0	1,1	33,1	46,5	19,3	100,0	89,4	10,6	100,0
Autres secteurs du tertiaire	74,8	25,2	100,0	7,5	38,4	37,9	16,1	100,0	92,1	7,9	100,0
Total	70,8	29,2	100,0	5,2	42,7	27,5	24,6	100,0	92,2	7,8	100,0

(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 2018, dans le secteur de l'industrie, 30,76 % des embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans des entreprises de 0 à 9 salariés, 67,48 % des contrats préparent à une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP et 2,19 % ont une durée de formations de moins de 200 h.

Champ : France entière.

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

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

En %

	Sexe			Mode de reconnaissance de la qualification (2)			Durée de la formation (3) (en heures)					Part de la spécialité
	Hommes	Femmes	Total	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	Total	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 et plus	Total	
Domaines de la production	75,3	24,7	100,0	50,0	50,0	100,0	5,9	57,9	23,1	13,1	100,0	20,2
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	56,3	43,7	100,0	55,9	44,1	100,0	3,6	60,6	25,2	10,7	100,0	3,0
Métallurgie	81,7	18,3	100,0	26,5	73,5	100,0	7,9	73,5	11,5	7,1	100,0	1,0
Génie civil, construction, bois, Bâtiment	88,0	12,0	100,0	64,4	35,6	100,0	5,5	53,2	23,6	17,6	100,0	4,3
Mécanique, électricité, électronique	91,4	8,6	100,0	36,0	64,0	100,0	4,5	55,2	24,3	16,0	100,0	4,0
Autres domaines de la production	67,0	33,0	100,0	50,0	50,0	100,0	7,6	58,8	22,8	10,8	100,0	8,0
Domaines de services	45,3	54,7	100,0	77,2	22,8	100,0	5,2	38,4	28,7	27,8	100,0	79,8
Transport, manutention, magasinage	76,2	23,8	100,0	69,6	30,4	100,0	11,1	59,6	16,3	12,9	100,0	6,6
Commerce, vente	48,0	52,0	100,0	69,0	31,0	100,0	8,3	37,1	24,4	30,2	100,0	27,5
Comptabilité, gestion	36,7	63,3	100,0	93,0	7,0	100,0	0,8	20,1	25,4	53,7	100,0	4,5
Autres spécialités des échanges et de la gestion	34,1	65,9	100,0	87,4	12,6	100,0	0,8	32,8	38,8	27,5	100,0	15,8
Secrétariat, bureautique	16,5	83,5	100,0	87,8	12,2	100,0	1,6	27,1	26,6	44,7	100,0	2,4
Santé, travail social	11,2	88,8	100,0	92,5	7,5	100,0	0,7	27,1	53,7	18,5	100,0	4,2
Accueil, hôtellerie, tourisme	39,9	60,1	100,0	36,7	63,3	100,0	8,4	56,0	21,4	14,3	100,0	2,1
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	55,0	45,0	100,0	79,2	20,8	100,0	4,3	44,5	27,0	24,3	100,0	16,6
Total	51,4	48,6	100,0	71,7	28,3	100,0	5,3	42,3	27,6	24,8	100,0	100,0

(1) Nomenclature des spécialités de formation

(2) 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.

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

Lecture : en 2018, 75,32 % des bénéficiaires préparant une formation dans le domaine de la production sont des hommes, 49,99 % préparent à une certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP et 5,94 % des formations spécialisées en production durent moins de 200 h.

Champ : France entière.

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

Dans environ neuf cas sur dix, les personnes poursuivant leurs études *via* les contrats de professionnalisation suivent des formations permettant d'obtenir un diplôme RCNP (tableau 4). À l'opposé, les personnes en recherche d'emploi avant l'entrée en contrat de professionnalisation ne suivent que dans un cas sur deux ce type de formation (tableau 4). La durée de formation est aussi presque deux fois plus longue pour les certifications reconnues par l'État (697 heures en moyenne) que pour les CQP (376 heures en moyenne).

En 2018, quatre personnes entrées en contrats de professionnalisation sur cinq suivent une formation dans le domaine des services, dont 28 % pour les métiers du commerce ou de la vente (tableau 6). Les formations pour une spécialisation dans les services durent en moyenne 114 heures de plus que les formations faites pour exercer dans le domaine de la production.

Les spécialités de la production sont suivies dans 75 % des cas par des hommes. À l'inverse, dans les formations pour exercer dans les services, les femmes sont nettement plus présentes, en particulier dans les filières « santé et travail social » (89 %) et « secrétariat et bureautique » (84 %).

Le métier préparé ne relève pas toujours de l'activité principale de l'employeur : 47 % des nouvelles recrues de 2018 en contrats de professionnalisation employées dans l'industrie se préparent à exercer des métiers de services.

Macoura TOURÉ (Dares).

Encadré 1 – Le contrat de professionnalisation en 2018

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 a pour objectif de permettre d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle enregistrés au RNCP sont créés après avis des instances consultatives (commission des titres d'ingénieurs par exemple) et délivrés au nom de l'État.

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles. Les CQP ayant fait l'objet d'une transmission à France Compétences sont reconnus dans les entreprises de la branche porteuse du CQP. Si le CQP est inscrit au RNCP après une demande de la commission paritaire acceptée par France Compétences, il est également reconnu dans les entreprises des autres branches.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale permet au titulaire d'atteindre un niveau dans la classification des qualifications professionnelles prévue dans ladite convention collective.

Les bénéficiaires et les employeurs

Le contrat de professionnalisation s'adresse 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.

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 36 mois dans certains cas. 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. Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue peut embaucher une personne en contrat de professionnalisation. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

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, une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales est accordée à l'employeur, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic.

Depuis 2011, à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, une aide forfaitaire peut être octroyée sous certaines conditions par l'État et pour un montant maximal de 2 000 euros.

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 et plafonnée à 2 000 euros. Cette aide de Pôle emploi est accordée sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, l'entreprise n'ait procédé à aucun licenciement pour motif économique. Les aides de Pôle emploi et de l'État sont cumulables.

Lorsque l'effectif annuel moyen d'une entreprise d'au moins 250 salariés compte plus de 5 % d'alternants, elle bénéficie d'une aide pour toute embauche supplémentaire en alternance au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

En 2018, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) pouvaient également 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.

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 puis entre 70 % et 80 % entre 21 et 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 des actions de formation

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca remplacés par les Opco à partir de 2019) financent les actions de formation des contrats de professionnalisation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Les salaires des employés en contrats de professionnalisation sont à la charge des entreprises. 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 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 Sapin du 5 mars 2014).

Encadré 2 – Le suivi statistique du contrat de professionnalisation

Depuis la création du dispositif, l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca) est l'organisme chargé de la prise en charge financière en matière d'actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation au regard des priorités fixées par la branche professionnelle et de la disponibilité des ressources financières.

Jusqu'au 19 mai 2011, une fois l'envoi du contrat effectué par l'employeur à l'Opca dans les 5 jours ouvrables suivant la date de début du contrat et la décision de prise en charge, l'Opca transmettait les documents à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour procéder à la vérification des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat puis à son enregistrement.

Depuis le 20 mai 2011, ces procédures réalisées par la Direccte ont été supprimées et l'Opca est le seul garant de la conformité du contrat. Il donne un avis sur la conformité 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. L'Opca dépose ensuite le contrat validé, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat.

Afin d'assurer le suivi statistique et la caractérisation des contrats de professionnalisation, plusieurs procédures ont été successivement utilisées.

De 2004 à 2007, le suivi statistique s'appuyait sur le décompte des nouveaux contrats de professionnalisation enregistrés par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et sur l'exploitation annuelle des conventions d'embauche.

En 2008, le suivi s'est fait essentiellement à partir de l'utilisation des données transmises *via* le système nommé Extrapro. Il s'agit d'un système de gestion des contrats de professionnalisations créé à la fin de l'année 2006 pour permettre aux Opca de transférer de manière dématérialisée, les informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin du contrat de professionnalisation. Les Opca ont adhéré progressivement à ce nouveau système de gestion du dispositif et en 2009 Extrapro est devenu complètement opérationnel pour la totalité du suivi.

De 2009 à 2012, les données d'Extrapro étaient mobilisées par la Dares non seulement pour recenser les évolutions des bénéficiaires, des employeurs et des formations, mais aussi pour le décompte des nouveaux contrats validés et déposés par les Opca (ou validés et enregistrés par les DIRECCTE jusqu'au 20 mai 2011).

Depuis 2013, en raison 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 les différentes corrections effectuées sur les données notamment la suppression des avenants ainsi que le traitement des doublons éventuels, Extrapro couvre en 2018, 92 % 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

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet**

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

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

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

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

