

Le contrat de professionnalisation en 2019

Un recul des embauches chez les jeunes de moins de 30 ans

En 2019, les entrées en contrats de professionnalisation s'établissent à 218 700 et diminuent pour la première fois depuis 2014 (-7,1 % sur un an). La baisse concerne toutes les régions métropolitaines ainsi que tous les grands secteurs d'activité. Elle touche uniquement les entreprises de moins de 10 salariées (-23,6 %).

Le recul des entrées est concentré sur les moins de 30 ans (-9,9 %, contre +7,5 % pour les plus âgés), qui sont également éligibles à l'apprentissage. Les entrées des personnes ayant au moins un niveau bac+3, plus jeunes en moyenne, diminuent pour la première fois depuis 2004 (-4,0 %). Les jeunes âgés de moins de 26 ans restent cependant les principaux bénéficiaires.

Si les recrutements en CDD, très majoritaires, se replient (-8,7 %), ceux en CDI continuent d'augmenter (+12,3 %). Le salaire moyen mensuel à l'embauche en contrat de professionnalisation s'élève à 90 % du Smic.

Sept entrants sur dix préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La durée moyenne de formation baisse (577 heures), de même que la durée de professionnalisation (13,3 mois).

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre 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 s'adresse à certains publics et les employeurs qui le proposent peuvent recevoir différentes aides en fonction du profil du bénéficiaire (encadré 1).

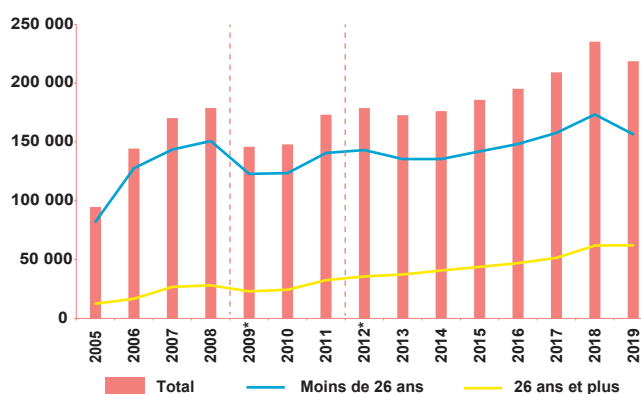
Un repli des entrées pour la première fois depuis 2014

En 2019, le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation s'établit à 218 700, en baisse de 7,1 %, après une

forte hausse en 2018 et dans un contexte de forte croissance de l'apprentissage. Ce repli met fin à leur progression régulière depuis 2014 (graphique 1).

Les embauches reculent dans toutes les régions métropolitaines (Carte 1). Elles diminuent de 5 % en Île-de-France, qui reste la région où il se signe le plus de contrats de professionnalisation (30 % du total, suivie d'Auvergne-Rhône-Alpes avec 12,3 %). Les baisses les plus prononcées reviennent à Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse ; inversement, elles sont plus contenues en Pays-de-la-Loire et Bretagne. En Outre-mer, les nouveaux contrats augmentent uniquement en Guadeloupe et à La Réunion.

GRAPHIQUE 1 | Les entrées en contrats de professionnalisation



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

Lecture : en 2019, le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation atteint 218 700, dont 156 600 parmi les moins de 26 ans.

Champ : France.

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

Comme au cours des années précédentes, plus de 60 % des embauches ont lieu d'août à octobre, dont plus de 40 % sur le seul mois de septembre.

Un recul des embauches uniquement dans les entreprises de moins de 10 salariés

En 2019, les entrées en contrats de professionnalisation reculent dans tous les grands secteurs d'activité (graphique 2) : les services (-6,9 %), l'industrie (-7,5 %), l'agriculture (-9,8 %) et la construction (-8,0 %).

Au sein du tertiaire, qui continue de concentrer la majorité des embauches (80,3 %), le secteur de l'enseignement, la santé humaine, l'action sociale et l'administration publique fait figure d'exception : le nombre de contrats de professionnalisation y augmente de 2,2 %. Les activités de soutien aux entreprises, en légère baisse (-1,9 %), restent celles qui accueillent le plus de bénéficiaires. Le commerce recule (-13,7 %) mais demeure le second secteur recruteur dans les services. Dans l'industrie, seul le secteur des textiles et de l'habillement (moins de 2 % des contrats) accroît ses embauches en contrats de professionnalisation (+15,3 %).

Les entrées reculent nettement dans les entreprises de quatre salariés ou moins (-28,4 %) et, dans une moindre mesure, dans celles de cinq à neuf salariés (-5,5 %) (graphique 3). Inversement, elles augmentent dans les entreprises de plus grande taille. Dans ce contexte, le poids des petites entreprises dans les embauches en contrats de professionnalisation, qui s'était accru en 2018, rejoint celui qui prévalait en 2017.

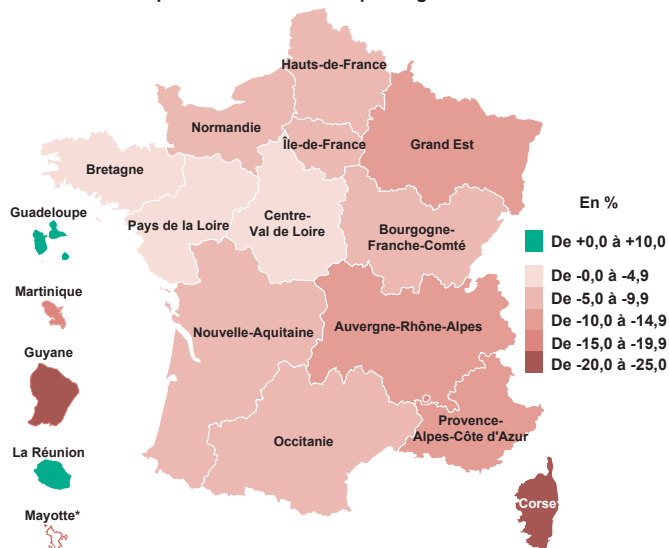
Forte baisse des entrées pour les moins de 30 ans

En 2019, le recul des entrées en contrats de professionnalisation concerne les jeunes de moins de 26 ans (-9,7 %) et ceux de 26 à 29 ans (-11,5 %), ces derniers ayant aussi la possibilité d'accéder à l'apprentissage depuis 2019 (tableau 1). *A contrario*, comme depuis 2014, les embauches continuent de progresser chez les plus âgés (+6,9 % pour les 30 à 44 ans et +9,6 % pour les 45 ans et plus en 2019), notamment parmi ceux qui étaient auparavant en recherche d'emploi ou salariés. Les jeunes de moins de 26 ans restent cependant les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation (71,6 %, une part en baisse de 2,1 points).

Pour la première fois depuis la création du contrat de professionnalisation en 2004, les embauches de titulaires d'un diplôme de niveau au moins bac+3 diminuent (-4,0 %), tout en restant importantes (26 % des nouvelles entrées). Ce recul est lié à celui des moins de 30 ans, qui entrent généralement en contrat de professionnalisation avec des diplômes plus élevés que leurs aînés. Seul le nombre d'entrées des bénéficiaires sans diplôme s'accroît (+2,9 %).

En 2019, les recrutements de personnes scolarisées avant l'entrée en contrat de professionnalisation baissent nette-

CARTE 1 | L'évolution des entrées en contrats de professionnalisation par région entre 2018 et 2019



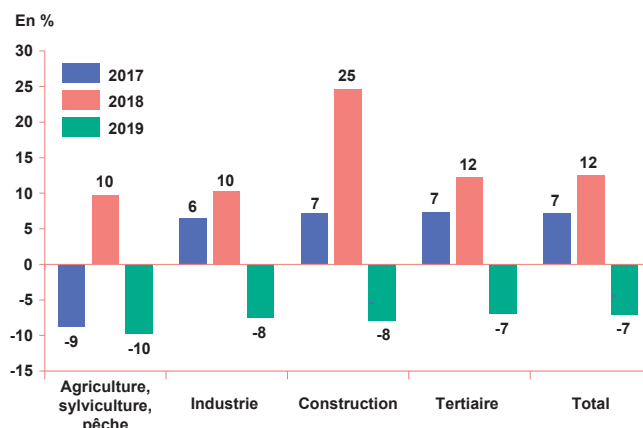
* La part des entrées à Mayotte en 2019 est de 0,013 %

Lecture : en 2019, les embauches en contrat de professionnalisation en Île-de-France sont en baisse de 5 % par rapport à 2018.

Champ : France.

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

GRAPHIQUE 2 | L'évolution des entrées par secteur d'activité



Note : les données par secteur d'activité détaillé sont disponibles dans le fichier de données associé à cette publication.

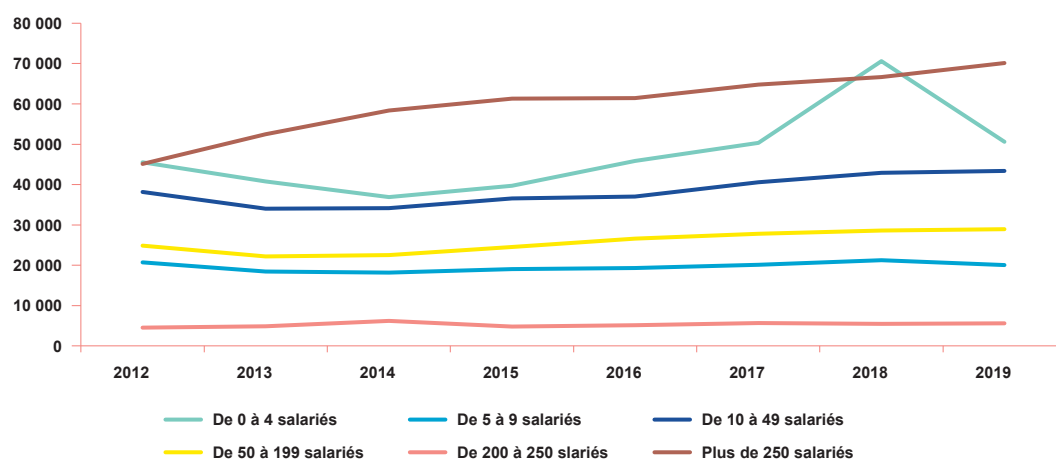
Lecture : en 2019, le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation dans le secteur tertiaire a baissé de 7 %.

Champ : France.

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

ment (-15,1 %) et représentent un peu moins d'un tiers des nouveaux contrats : il s'agit dans 95 % des cas de jeunes âgés de moins de 26 ans. Les personnes précédemment en recherche d'emploi représentent 31,1 % des embauches et sont majoritairement âgées de plus de 26 ans (55,4 %). Cette catégorie de bénéficiaires reste stable en 2019, les recrutements augmentant parmi ceux qui ont 30 ans et plus (+8,8 %). Près du quart de ces personnes résident dans un quartier prioritaire, une proportion nettement supérieure à la moyenne (9,0 %). Enfin, en 2019, 21,2 % des nouveaux bénéficiaires étaient auparavant en emploi aidé ou en formation professionnelle, pour la plupart en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

GRAPHIQUE 3 | L'évolution des entrées par taille d'entreprise



Lecture : en 2019, les entrées en contrats de professionnalisation dans les entreprises de plus de 250 salariés s'élèvent à 70 100

Champ : France.

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

TABLEAU 1 | Les bénéficiaires de nouveaux contrats de professionnalisation

	2018	2019	Évolution des embauches 2018/2019 (en %)
Nombre de nouveaux contrats	235 401	218 697	-7,1
Sexe			
Hommes	50,6	49,9	-8,4
Femmes	49,4	50,1	-5,8
Âge			
Moins de 18 ans.....	1,7	1,6	-15,5
De 18 à 25 ans.....	71,9	70,0	-9,6
De 26 à 29 ans.....	10,0	9,5	-11,5
De 30 à 44 ans.....	12,7	14,6	6,9
45 ans ou plus.....	3,7	4,3	9,6
Total	100,0	100,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée			
Diplôme de niveau bac+3 ou plus.....	26,1	26,9	-4,0
Diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS	21,9	20,9	-11,4
Bac professionnel, technique, général, Brevet technique ou professionnel	31,2	30,0	-10,6
Diplôme ou titre de niveau CAP-BEP	12,0	12,4	-4,3
Aucun diplôme ni titre professionnel	8,8	9,7	2,9
Total	100,0	100,0	
Situation avant contrat*			
Scolarité, université.....	32,4	29,6	-15,1
Emploi aidé, stagiaire formation profes.....	20,8	21,4	-4,5
<i>Dont : contrats de formation en alternance**</i>	16,8	17,5	-3,6
Salarié	14,2	14,5	-5,1
Personne en recherche d'emploi	28,9	31,1	-0,1
Inactivité.....	3,7	3,4	-14,0
Total	100,0	100,0	
Zone de résidence des bénéficiaires			
En QPV.....	8,6	9,0	-2,3
Hors QPV.....	91,4	91,0	-7,5
Total	100,0	100,0	

* Situation déclarée par le bénéficiaire.

** Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2019, 49,9 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont des hommes ; leur nombre diminue de 8,4 %.

Champ : France.

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

Nouvelle progression des recrutements en CDI

Les embauches en contrats à durée déterminée (CDD) enregistrent la première baisse depuis 2014 (-8,7 %), conduisant à un recul de 1,6 point de leur part dans les entrées (90,6 %) (tableau 2). Inversement, la hausse des recrutements en contrats à durée indéterminée (CDI) observée en 2018 se poursuit en 2019, quoique de manière plus modérée (+12,3 %). L'augmentation est particulièrement marquée pour les personnes qui étaient auparavant en recherche d'emploi ou salariées (+19,2 % et +18,1 %). En revanche, les embauches reculent de 15,2 % pour les personnes qui se trouvaient précédemment en formation initiale.

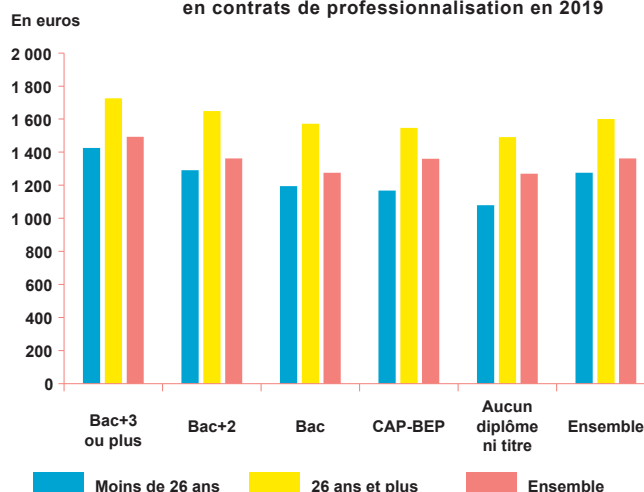
Le salaire moyen mensuel à l'embauche d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation s'élève à environ 90 % du Smic en 2019 (1 363 euros) (graphique 4). Les jeunes et les moins diplômés sont relativement moins bien rémunérés que les autres¹. L'écart entre le salaire moyen d'un jeune de moins de 26 ans et celui d'un bénéficiaire de 26 ans et plus est de 325 euros.

Des formations préparant en majorité des diplômés ou titres reconnus

En 2019, même s'ils sont moins souvent préparés (-8,2 %, tableau 2), les diplômes ou titres reconnus par l'État enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) restent prédominants (69,9 % des certifications préparées). Parmi les sortants de formation initiale, ils sont 9 sur 10 à préparer ce type de diplôme. La hausse des entrées en formation pour une qualification non inscrite au RNCP relevant d'une convention collective nationale de branche se poursuit, quoique de manière plus modérée (+2,5 %). Cette augmentation est portée par les bénéficiaires qui étaient auparavant salariés ou en recherche d'emploi.

La durée moyenne de la formation suivie dans le cadre du contrat de professionnalisation est de 577 heures, soit 22 heures de moins qu'en 2018. La période de professionnalisation dans laquelle s'inscrit la formation est de 13,3 mois en 2019 (contre 13,7 mois en 2018). Elle s'élève à 13,6 mois pour les CDD et correspond à la durée totale du contrat, tandis que l'action de professionnalisation des CDI dure en moyenne 10,3 mois.

GRAPHIQUE 4 | Le salaire à l'embauche des entrants en contrats de professionnalisation en 2019



Note : les salaires moyens par tranche d'âge plus fine sont disponibles dans le fichier de données associé à cette publication.

Lecture : en 2019, le salaire à l'embauche des bénéficiaires de 26 ans et plus ayant un niveau bac est de 1 572 euros

Champ : France.

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

La spécialisation des formations dans le domaine des services toujours prédominante

En 2019², 80,0 % des entrants en contrats de professionnalisation préparent une spécialisation dans les services (dont 26,1 % dans le commerce ou la vente). Les formations y sont plus longues : 52,6 % durent 500 heures ou plus, contre 33,2 % dans le domaine de la production. Dans trois quarts des cas, elles visent à préparer un titre ou d'un diplôme reconnu par l'État enregistré au RNCP, contre moins de la moitié dans la production.

Les spécialités de la production sont suivies à 74,3 % par des hommes. Les femmes sont plus présentes dans les formations tournées vers les services (55,0 %), en particulier dans les filières « santé et travail social » (89,4 %) et « secrétariat et bureautique » (82,0 %).

Les nouveaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation n'exercent pas toujours dans le secteur d'activité de la spécialisation préparée. Ainsi, 47,6 % des personnes embauchées dans l'industrie se préparent à exercer des métiers de services.

¹ La loi impose une rémunération minimale pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation, déterminée en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié (encadré 1).

² Les données sur les caractéristiques des contrats débutés en 2019 et sur les spécialisations de formation sont disponibles dans le fichier de données associé à cette publication.

TABLEAU 2 | Les caractéristiques des nouveaux contrats de professionnalisation

	2018	2019	Évolution des embauches 2018/2019 (en %)
Nombre de nouveaux contrats	235 401	218 697	-7,1
Mode de reconnaissance de la qualification* (Part en %)			
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.	70,8	69,9	-8,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,0	11,6	-10,4
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.....	16,0	17,7	2,5
Formation dans le cadre de l'expérimentation de la loi travail pour les demandeurs d'emploi fragilisés.....	1,2	0,3	-79,0
Formation dans le cadre de l'expérimentation sur l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opco	-	0,6	-
Total	100,0	100,0	
Statut du contrat (Part en %)			
CDD (y compris le travail temporaire).....	92,2	90,6	-8,7
CDI	7,8	9,4	12,3
Total	100,0	100,0	-7,1
Durée moyenne de la période de professionnalisation (en mois)	13,7	13,3	-9,4
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation			
De 6 à 11 mois.....	43,8	45,4	-3,7
12 mois	20,7	21,5	-3,9
De 13 à 23 mois	30,3	28,5	-12,6
24 mois	5,2	4,6	-16,5
Durée moyenne de la formation** (en heures)	599	577	-10,5
La durée de formation moyenne en pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation	27,7	27,5	-7,9

* 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.

** Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Lecture : en 2019, 69,9 % des bénéficiaires préparent une certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP ; leur nombre diminue de 8,2 %.

Champ : France.

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

Encadré 1 • Le contrat de professionnalisation en 2019

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 de branche. Les CQP sont créés et délivrés par une ou plusieurs commissions paritaires de branches professionnelles. Si, sur demande de ces dernières et après acceptation par France compétences, le CQP est inscrit au RNCP, il peut être 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 de 26 ans ou plus, aux sortants de contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH).

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, soit par un organisme public ou privé de formation, soit par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. Ces actions se déroulent sur 15 % à 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

Différents types d'aides peuvent être accordés aux entreprises lorsqu'elles recourent au contrat de professionnalisation, en fonction du profil du bénéficiaire.

Les employeurs qui embauchent un demandeur d'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, sous réserve qu'au cours des six mois précédant la date d'embauche, l'entreprise n'ait procédé à aucun licenciement pour motif économique.

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. Elle est cumulable avec l'aide forfaitaire de Pôle emploi.

Depuis le 1er janvier 2019, les exonérations de cotisations spécifiques applicables en cas d'emploi en contrats de professionnalisation sont supprimées. Les employeurs qui en bénéficiaient sont éligibles à la réduction générale de cotisation sociale employeur, qui est renforcée¹.

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 à 20 ans, puis entre 70 % et 80 % pour les 21 à 25 ans. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Les accords de branche peuvent cependant prévoir des rémunérations supérieures. Les salaires des employés en contrats de professionnalisation sont à la charge des entreprises.

Financement des actions de formation

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) sont remplacés en 2019 par les Opérateurs de compétences (Opc). Les Opc conservent le rôle de financeur des actions de formation des contrats de professionnalisation.

Le suivi statistique des contrats de professionnalisation

Le décompte et l'analyse des contrats de professionnalisation s'appuient sur deux sources :

- des remontées mensuelles des Opérateurs de compétences, qui fournissent le nombre de contrats enregistrés ;
- des informations issues de Cerfa et déposées en continu par les Opc dans le système d'information Extrapro. Ce dernier ne couvre pas la totalité des contrats (environ 90 % en 2019). Il n'est mobilisé que pour l'analyse des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

¹ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficiaire-dune-exoneration/exonerations-generales/la-reduction-generale/les-cotisations-et-contributions.html>

Macoura Touré (Dares).

Directrice de la publication

Selma Mahfouz

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

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



STATISTIQUE
PUBLIQUE