

Première Synthèses Informations

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2005

Premier bilan

En novembre 2004, le contrat de professionnalisation a succédé aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Fin décembre 2005, plus de 96 000 contrats de professionnalisation avaient été enregistrés par les Directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce nouveau dispositif accueille un peu plus d'adultes et de chômeurs que les anciens contrats en alternance. La durée des nouveaux contrats est un peu plus courte que celle des anciens contrats de qualification. Conformément à l'objectif que se donnaient les partenaires sociaux, les nouvelles recrues visent plus souvent des certifications ou qualifications de branche que l'ancien contrat de qualification.

Les partenaires sociaux ont décidé, en décembre 2003, de réformer le système de formation professionnelle continue dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, et notamment de simplifier la formation en alternance. Les principales dispositions de cet accord ont été transposées dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Un contrat unique, le contrat de professionnalisation, remplace les anciens contrats : contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation (encadré 1). Le contrat de qualification « jeunes » et le contrat d'adaptation avaient été créés en octobre 1983 par les partenaires sociaux, le contrat d'orientation en 1991, le contrat de qualifications adultes en 1998.

2005, l'année de la montée en charge

Entre octobre 2004 et décembre 2005, 96 000 contrats de professionnalisation ont été

enregistrés. Au total, en 2005, 116 000 contrats en alternance ont été comptabilisés, si l'on y inclut les contrats de 2004 relevant de l'ancien système et enregistrés dans les premiers mois de 2005 (graphique 1 et tableau 1). Après une période de montée en charge, le volume d'entrées en contrat de professionnalisation dépasse désormais celui en contrat de qualification (jeunes et adultes) qui prévalait avant la mise en place de la nouvelle mesure : plus de 58 000 entrées au premier semestre de l'année 2006,

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

À travers la création du contrat de professionnalisation, les branches professionnelles ont la possibilité de conduire des stratégies de formation plus sensibles à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont souhaité marquer une nette frontière entre ce nouveau contrat et l'apprentissage qui s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale « selon un programme préétabli par des procédures nationales ». « Le contrat de professionnalisation est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies ».

Tous les employeurs établis ou domiciliés en France peuvent signer un contrat de professionnalisation à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif. Ce contrat a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. Cette qualification, prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, doit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Le contrat est à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) assorti d'une action de professionnalisation. La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI varie entre 6 et 12 mois. Elle peut être étendue dans la limite de 24 mois en fonction de la qualification visée ou au bénéfice des personnes sorties du système éducatif sans diplôme ou titre à finalité professionnelle. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'évaluation et d'accompagnement ont une durée qui, sans être inférieure à 150 heures, varie entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas du CDI.

Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 85 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. En cas d'embauche d'un jeune ou d'un adulte demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie de l'exonération des charges sociales. Les organismes paritaires collecteurs agréés financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche.

contre 45 000 au premier semestre de 2004. En revanche, il reste inférieur à celui de l'ensemble des entrées, tous anciens contrats confondus : près de 70 000 sur la même période de 2005.

Des durées de contrats un peu plus courtes qu'en contrat de qualification

La durée des contrats de professionnalisation (1) est en moyenne de 16 mois en 2005, contre 18 mois pour le contrat de qualification en 2004. Pour 22 % des entrées, la durée atteint 24 mois ou plus. 85 % des contrats de professionnalisation sont conclus pour une durée déterminée, dont 4 % de travail temporaire.

Peu nombreux, les contrats à durée indéterminée (15 %) s'adressent à un public plus qualifié. Près de 70 % des personnes en CDI ont au moins le niveau baccalauréat. Les anciens demandeurs d'emploi ou salariés sont plus souvent en CDI que les autres personnes bénéficiant d'un contrat de professionnalisation : respectivement 19 % et 22 %, contre 9 %

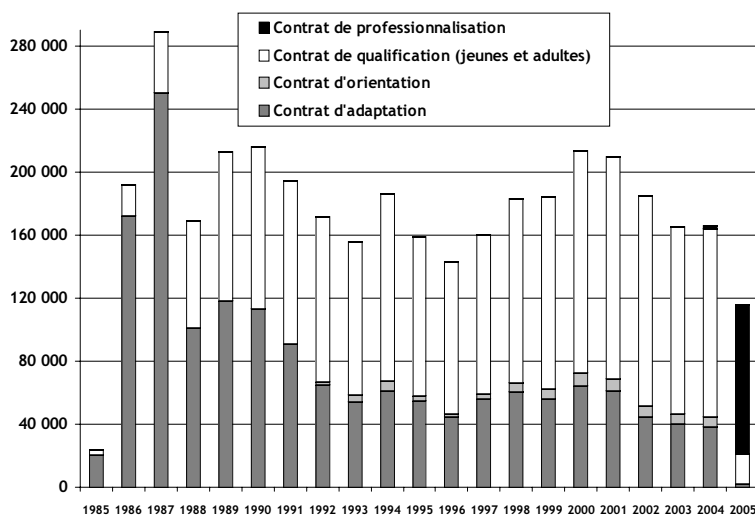
Des périodes de formation plus courtes que dans les anciens contrats

Le nouvel accord prévoit désormais d'instaurer, aux côtés de la formation et des situations de travail proprement dites, un temps consacré à l'évaluation et à l'accompagnement. L'objectif

est de définir un parcours d'insertion avec les bénéficiaires et de personnaliser les enseignements. En 2005, 60 heures en moyenne ont été consacrées à ces nouvelles missions. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'abaisser le seuil minimal de durée exigé pour la formation et l'accompagnement. Dans le contrat de qualification, le temps consacré à la formation devait représenter au moins 25 % de la durée du contrat. Le nouvel accord fixe désormais ce seuil à 15 %, même si la plupart des accords d'application passés par les branches ont ouvert la possibilité de revenir aux anciennes durées pour certains publics ou domaines de formation.

De fait, la durée moyenne des actions de formation et d'accompagnement représente aujourd'hui 29 % de la durée du contrat, contre 34 % pour le contrat de qualification. Cela représente en moyenne 700 heures, dont 640 heures d'enseignement à proprement parler. Dans 40 % des cas, cette durée représente moins de 25 % de la durée totale du contrat (2). 45 % des contrats prévoient une

Graphique 1
Répartition du flux d'enregistrements en contrats en alternance



Source :
Dares,
France entière.

(1) - Lorsque le contrat est signé sous CDI, c'est la durée sur laquelle s'étend l'action de professionnalisation qui est prise en compte.

(2) - Ces estimations portent essentiellement sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (huit entrées sur dix).

Tableau 1
Les entrées en contrat de professionnalisation

	Cumul octobre 2004 - décembre 2005 (1)		Entrées en contrat de qualification 2004	Total entrées en contrat en alternance 2004 (2)
	Total entrées	dont jeunes de moins de 26 ans		
Flux de nouveaux contrats enregistrés	96 346	82 927	119 840	156 372
Sexe				
Hommes	52,6	51,7	49,8	53,4
Femmes	47,5	48,3	50,2	46,6
Âge				
16 ans	1,3	1,4	1,8	1,9
17 ans	3,7	4,1	4,6	4,1
18 ans	8,9	10,1	11,0	9,5
19 ans	12,9	14,6	15,5	13,6
20 ans	15,5	17,5	17,2	15,8
21 ans	13,6	15,3	14,7	14,7
22 ans	11,3	12,7	11,4	12,5
23 ans	9,3	10,5	7,8	10,3
24 ans	7,1	8,1	5,2	7,5
25 ans	5,0	5,6	3,3	4,5
26 à 44 ans	10,4	-	6,9	5,3
45 ans et plus	1,2	-	0,5	0,4
Niveau de formation à l'entrée				
I à III	23,6	23,0	15,6	22,6
IV (Bac)	39,9	41,9	47,7	42,5
V (CAP, BEP)	26,0	25,5	27,4	25,2
V bis et VI	10,5	9,6	9,3	9,7
Diplôme le plus élevé obtenu				
Bac + 3 et plus	6,2	5,6	2,4	6,5
Bac + 2	13,1	13,1	7,9	11,8
Bac prof., tech., général, Brevet tech ou prof	23,2	24,5	47,2	40,1
<i>Dont : Bac général</i>	15,9	16,5	n.d	n.d
CAP-BEP	24,1	23,5	25,5	23,4
Brevet	7,4	7,6	7,6	7,1
Certificat de formation général	1,0	0,9	0,9	1,0
Aucun diplôme	9,2	8,3	8,5	10,1
Situation avant contrat				
Fin de scolarité	29,9	33,5	40,1	34,2
Contrat aidé, stage, formation professionnelle	15,9	17,1	17,6	15,0
<i>Dont : Contrats de formation en alternance (3)</i>	13,0	14,3	14,5	12,0
Salarié	19,3	19,0	17,8	22,4
Demandeur d'emploi	31,2	26,5	19,6 (4)	22,5 (4)
Inactivité	3,6	3,8	4,8 (5)	5,9 (5)
Mode de reconnaissance de la qualification				
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	40,0	43,3	52,1	n.d
Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	13,3	12,6	16,2	n.d
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	12,1	11,8	8,6	n.d
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (6)	6,1	6,1	2,9	n.d
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	28,6	26,2	20,2	n.d
Statut du contrat				
CDD (y compris le travail temporaire)	85,1	87,0	-	83,7
CDI	14,9	13,0	-	16,3
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation				
6 à 11 mois	26,6	24,3	19,6	n.d
12 mois	11,2	11,4	14,0	n.d
13 à 23 mois	40,3	40,7	37,1	n.d
24 mois	21,8	23,6	29,4	n.d
Durée de la formation (en heures) (7) :				
Moins 200 heures	7,0	5,5	0,3	0,3 (8)
200 à 499 heures	37,6	36,0	16,9	37,7 (8)
500 à 799 heures	19,4	19,8	21,5	16,4 (8)
800 heures et plus	36,0	38,7	61,3	45,6 (8)
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (9)				
Moins de 25 %	39,6	37,0	14,7	-
25 à 29 %	16,7	16,7	19,4	-
30 à 34 %	27,0	29,2	43,9	-
35 à 39 %	8,4	8,9	10,8	-
40 % et plus	8,3	8,2	11,2	-

(1) - Environ 1 700 contrats ont été enregistrés entre octobre et la fin décembre 2004.

(2) - Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

(3) - Contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation.

(4) - Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

(5) - Autres situations.

(6) - CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise.

(7) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

(8) - Hors entrées en contrat d'orientation.

(9) - Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (environ 80 % des entrées).

Source :
Dares,
France entière.

durée de formation et d'accompagnement inférieure à 500 heures (contre 17 % des contrats de qualification et 38 % de l'ensemble des anciens contrats). Aujourd'hui, 7 % des contrats ont une durée de formation et d'accompagnement inférieure à 200 heures. Ce cas de figure

était exceptionnel avant 2005 (le contrat d'adaptation fixait une durée au moins égale à 200 heures).

Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en contrat suivent des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules

22 % et 30 % d'entre elles suivent une formation de plus de 800 heures, contre 59 % pour les sortants de scolarité. De fait, elles visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche (certificat de qualification professionnelle ou qualification reconnue par la bran-

Tableau 2

Répartition des contrats de professionnalisation par situation avant contrat, selon le niveau de formation à l'entrée, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

En pourcentage

	Mode de reconnaissance de la qualification				Niveau de formation à l'entrée				Durée de la formation (4) (en heures)				Total	
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	CQP (2)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	Autres qualifications de branches (3)	I à III	IV	V	V bis et VI	moins de 200	200 à 499	500 à 799		800 et plus
Scolarité, université	61,3	12,5	8,7	3,1	14,4	25,7	52,0	17,0	5,3	2,0	21,3	17,0	59,7	100,0
Contrat aidé, stag. form. prof.	51,7	13,4	12,9	2,7	19,3	19,5	32,8	37,2	10,5	2,8	37,2	32,2	27,7	100,0
Salarié	27,9	12,2	14,6	6,5	38,8	24,5	38,8	27,5	9,3	8,2	45,5	16,6	29,8	100,0
Demandeur d'emploi	21,5	14,3	13,5	10,5	40,1	23,9	32,4	28,6	15,0	13,1	47,6	17,3	22,1	100,0
Inactivité	36,4	13,0	11,2	6,6	32,8	17,6	39,6	21,8	20,9	6,7	41,9	17,7	33,7	100,0

Source : Dares, France entière.

(1) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(2) - CQP : Certificat de qualification professionnelle. CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

(3) - Qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(4) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

che) : respectivement 64 % et 60 %, contre 26 % pour les sortants de scolarité (tableau 2).

Un peu plus d'adultes et de chômeurs que dans les anciens contrats en alternance

Les adultes de plus de 25 ans représentent 12 % des entrées. Ils n'en représentaient que 6 % dans les anciens contrats en alternance (tableau 1). Toutefois, malgré les exonérations de cotisations sociales auxquelles elles donnent droit, les embauches de personnes âgées de 45 ans ou plus ne constituent qu'une très faible minorité des recrutements : 1,2 %.

Les jeunes accèdent au dispositif à la fin de leur scolarité moins fréquemment que dans les anciens contrats : parmi les entrants, ils sont 30 % à sortir de scolarité, contre 34 % dans les anciens contrats et même 40 % dans l'ancien contrat de qualification.

Le contrat de professionnalisation s'adresse en effet davantage aux chômeurs et aux inactifs que les anciens dispositifs. 35 % des entrants sont, en effet, des chômeurs ou des inactifs, contre 28 % dans l'ensemble des anciens contrats en alternance et 24 % dans les seuls contrats de qualification.

Trois quarts des entrées dans le secteur tertiaire

Le tertiaire est le principal utilisateur du contrat de professionnalisation, avec 76 % des

Tableau 3

Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation (1)

En pourcentage

	Total entrées	dont jeunes de moins de 26 ans	Entrées en contrat de qualification 2004 (2)	Total entrées en alternance 2004 (3)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	0,9	1,1	1,0
Industrie	14,5	14,4	13,6	16,4
Dont :				
Industries des biens d'équipement ..	3,0	3,0	3,1	3,6
Industries des biens intermédiaires	4,5	4,4	4,0	4,9
Construction	8,6	8,9	8,8	8,4
Tertiaire	76,0	75,8	76,6	74,2
Dont :				
Commerce	25,9	27,4	27,5	26,6
Transports	4,5	4,0	4,6	5,1
Activités financières	4,1	4,4	3,1	3,6
Activités immobilières	3,8	4,0	3,5	3,0
Services aux entreprises	20,2	18,4	18,4	18,0
Services aux particuliers	10,4	11,2	10,7	10,3
Éducation, santé, action sociale	6,1	5,4	7,5	6,5
Taille de l'établissement				
0 à 4 salariés	22,8	23,5	27,6	22,9
5 à 9 salariés	15,7	16,2	18,7	16,6
10 à 49 salariés	25,6	26,1	25,9	26,5
50 à 199 salariés	14,5	13,8	12,3	14,0
200 salariés et plus	21,5	20,3	15,5	19,9

Source : Dares, France entière.

(1) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(2) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés en 2004 (119 840 dont 111 559 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(3) - Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

entrées, une proportion comparable à celle des anciens contrats en alternance (tableau 3).

Le commerce totalise le quart des entrées. Viennent ensuite avec une entrée sur cinq, les services aux entreprises, avec une place importante de l'interim et des services de placement et de mise à disposition de personnel (7 % des entrées), puis les services aux particuliers avec une entrée sur dix.

Le contrat de professionnalisation vise plus souvent des qualifications de branche que l'ancien contrat de qualification

La loi du 4 mai 2004 dispose que les contrats de professionnalisation visent obligatoire-

ment une certification ou une qualification reconnue. Ce n'était autrefois le cas que pour les contrats de qualification. Sur ces aspects, les comparaisons ne sont donc possibles qu'avec l'ancien contrat de qualification.

Près de la moitié des contrats de professionnalisation visent des qualifications ou certifications de branche. Parmi celles-ci, les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont minoritaires : 12 %. Les autres formations ouvrent des droits pour accéder à un poste identifié par la convention collective.

C'est dans l'industrie que les contrats visant des diplômes ou titres homologués sont les moins fréquents (tableau 4). Dans le tertiaire, les contrats

visant des qualifications de branche sont proportionnellement plus importants que dans les contrats de qualification : respectivement : 44 % contre 28 %.

Les qualifications de branche sont sur-représentées dans les spécialités de l'industrie ou du bâtiment : les diplômes ou titres homologués n'y représentent qu'un peu plus du tiers des qualifications visées (tableau 5).

En revanche, les qualifications de branche sont sous-représen-

tées dans les spécialités tertiaires. C'est notamment le cas dans les disciplines susceptibles de fournir des postes dans de nombreuses branches. Dans ces spécialités transversales, le recours aux certifications ministérielles est beaucoup plus important, qu'il s'agisse de comptabilité, de gestion, de secrétariat, ou de bureautique.

Ruby SANCHEZ
(Dares).

PREMIÈRES INFORMATIONS et **PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75002 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : La Documentation française,
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et **PREMIÈRES SYNTHÈSES**
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €, hors CEE (TTC) 127 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale, et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Tableau 4

Répartition des contrats de professionnalisation par secteur de l'employeur utilisateur, selon la taille de l'établissement, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

En pourcentage

	Taille de l'établissement (nombre de salariés)			Mode de reconnaissance de la qualification			Durée de la formation (3) (en heures)				Total
	0 à 49	50 à 99	200 et plus	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	Qualifications de branches (2)	dont reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	Moins de 8	200 à 499	500 à 799	800 et plus	
Agriculture	89,8	9,4	0,8	72,2	27,8	10,6	2,1	19,2	45,0	33,8	100,0
Industrie	39,9	17,7	42,5	39,5	60,5	23,3	7,5	48,8	15,0	28,7	100,0
Construction	68,8	21,7	9,5	52,0	48,0	40,5	3,4	44,2	20,7	31,7	100,0
Tertiaire	68,0	13,0	19,0	55,8	44,2	28,3	7,3	34,8	19,8	38,0	100,0
Dont :											
Commerce	69,0	13,9	17,1	58,3	41,7	22,5	9,0	30,7	13,5	46,7	100,0
Services aux entreprises	63,0	16,6	20,4	41,4	58,6	45,3	12,1	45,2	15,2	27,4	100,0
Services aux particuliers	85,6	6,2	8,1	75,8	24,2	8,5	3,0	28,3	36,2	32,5	100,0
Autres secteur du tertiaire	62,5	11,6	25,8	56,8	43,2	29,2	2,3	32,7	24,3	40,6	100,0

Source : Dares, France entière.

(1) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(2) - Certificat de qualification professionnelle (CQP), qualifications figurant dans une liste de la commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise (CPNE) et autres qualifications de branches 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 dans le cas des contrats de professionnalisation.

Tableau 5

Répartition des contrats de professionnalisation par spécialité de formation selon le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation (1)

En pourcentage

	Mode de reconnaissance de la qualification					Durée de la formation (4) (en heures)				Total	Part de la spécialité
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	CQP (2)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	Autres qualifications de branches (3)	Moins de 200	200 à 499	500 de 799	800 et plus		
Domaines de la production	26,3	12,3	19,4	7,7	34,3	9,5	46,6	19,5	24,4	100,0	24,6
Dont :											
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	48,5	10,9	14,6	0,4	25,8	7,0	43,0	20,1	29,8	100,0	2,2
Métallurgie	9,1	8,0	36,4	28,4	18,1	25,3	55,5	10,2	9,0	100,0	3,8
Génie civil, construction, bois, bâtiment	26,2	13,2	4,7	2,6	53,3	4,9	54,1	18,6	22,4	100,0	7,3
Mécanique, électricité, électronique	33,8	5,7	37,3	5,5	17,7	3,9	32,7	25,5	37,9	100,0	4,0
Autres domaines de la production	24,7	17,6	16,8	5,4	35,5	9,7	43,2	21,8	25,2	100,0	7,4
Domaines de services	44,8	13,6	9,8	5,5	26,2	5,8	34,4	19,5	40,3	100,0	75,4
Dont :											
Transport, manutention, magasinage	14,9	31,5	8,0	2,4	43,2	8,6	52,3	25,9	13,2	100,0	5,0
Commerce, vente	48,0	8,9	7,4	10,6	25,0	8,5	34,4	13,0	44,0	100,0	29,1
Comptabilité, gestion	78,5	8,0	2,0	0,5	10,9	1,6	15,4	13,9	69,1	100,0	6,1
Autres spécialités des échanges et de la gestion	40,9	10,2	6,6	5,9	36,4	3,0	43,6	15,3	38,0	100,0	6,2
Secrétariat, bureautique	58,2	8,3	10,5	1,3	21,7	2,0	31,8	13,4	52,8	100,0	6,0
Santé, travail social	27,9	29,5	28,0	2,7	11,9	1,2	17,5	35,1	46,2	100,0	4,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	41,4	14,6	28,4	0,6	15,0	2,3	44,1	27,2	26,3	100,0	4,6
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	37,2	17,6	7,0	2,4	35,8	6,9	36,0	29,7	27,4	100,0	13,4

Source : Dares, France entière.

(1) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(2) - Validées par un certificat de qualification professionnelle (CQP), validées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise (CPNE).

(3) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

(4) - Enseignements généraux, professionnelles et technologiques.