

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2011 :

plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts

En 2011, 173 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été comptabilisés, soit une hausse de 17 % en un an. Cette forte hausse tient au secteur tertiaire (19 %) et à l'industrie (+16 %) qui concentrent chacun 79 % et 14 % des nouveaux contrats. La hausse est en revanche très limitée dans la construction (1 %). Les entrées augmentent davantage dans les établissements d'au moins 50 salariés (27 %) que dans les plus petits établissements (11 %) qui concentrent cependant encore la plupart des nouveaux contrats signés (60 %).

La hausse des entrées s'accompagne d'un nouveau raccourcissement de la durée moyenne des contrats et d'une progression des formations débouchant sur une qualification reconnue par les branches professionnelles, auxquelles préparent désormais 40 % des nouveaux contrats.

Le niveau de formation à l'entrée augmente, dans la lignée des années précédentes.

Les adultes âgés d'au moins 26 ans sont relativement plus nombreux qu'en 2010 : leur part dans l'ensemble des entrées passe de 17 % à 19 %.

Le contrat de professionnalisation combine des périodes en entreprise et en organisme de formation. Commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ce dispositif vise à améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Les entreprises qui recrutent des salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de plusieurs avantages, renforcés en 2011 par les aides inscrites dans le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars : prime de 2 000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, aide aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans. Initialement accordées pour des embauches avant le 31 décembre 2011, ces aides ont été prorogées jusqu'au 30 juin 2012. Elles ont pris le relais des aides mises en œuvre au cours de la crise économique notamment dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes de 2009 (encadré 1).

Des entrées en hausse de 17 % par rapport à 2010

173 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été comptabilisés en 2011, après 148 000 en 2010 et 146 000 en 2009 (encadré 2). Les entrées

Tableau 1 • Les bénéficiaires des nouveaux contrats de professionnalisation

En %

	2009		2010		2011		Variation 2011/2010 (en points)	
	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes de moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats	145 950	122 909	147 990	123 601	173 185	140 674	17,0 %	13,8 %
Sexe								
Hommes	50,0	49,4	51,4	50,8	51,4	50,5	0,1	-0,3
Femmes	50,0	50,6	48,6	49,2	48,6	49,5	-0,1	0,3
Âge								
16 ans	0,9	1,0	0,8	0,9	0,7	0,8	-0,1	-0,1
17 ans	3,3	3,9	2,8	3,4	2,3	2,8	-0,6	-0,6
18 ans	7,5	8,9	7,0	8,4	6,3	7,8	-0,7	-0,6
19 ans	11,5	13,6	11,3	13,5	10,6	13,0	-0,7	-0,5
20 ans	14,7	17,5	14,2	17,1	13,2	16,2	-1,1	-0,9
21 ans	14,1	16,7	14,1	16,9	13,7	16,8	-0,5	-0,1
22 ans	12,0	14,3	12,1	14,5	12,3	15,2	0,2	0,7
23 ans	9,4	11,1	9,7	11,6	9,9	12,1	0,2	0,6
24 ans	6,6	7,8	6,9	8,3	7,4	9,1	0,5	0,8
25 ans	4,3	5,2	4,5	5,4	5,0	6,2	0,5	0,7
26-44 ans	13,9		14,4		16,3		1,9	
45 ans ou plus	1,9		2,1		2,5		0,4	
Niveau de formation à l'entrée								
I à III	32,8	32,5	33,5	33,2	36,4	36,3	2,9	3,2
IV (Bac)	36,5	38,6	36,1	38,2	36,2	38,7	0,1	0,6
V (CAP,BEP)	23,0	22,5	22,7	21,8	20,3	18,7	-2,4	-3,1
V bis et VI	7,7	6,4	7,7	6,8	7,1	6,2	-0,7	-0,7
Diplôme le plus élevé obtenu								
Bac +3 et plus	10,9	10,1	11,8	10,9	13,7	12,9	1,9	2,0
Bac +2	17,8	18,3	18,1	18,6	19,4	20,1	1,3	1,5
Bac prof., tech., général, Brevet tech ou prof	36,8	39,1	36,5	38,8	36,7	39,3	0,2	0,6
Dont :								
<i>Bac général</i>	13,1	13,5	12,4	12,8	11,8	12,2	-0,6	-0,6
CAP-BEP	21,5	21,0	20,5	19,9	17,9	16,6	-2,6	-3,2
Brevet	5,4	5,5	5,4	5,5	5,2	5,3	-0,1	-0,2
Certificat de formation général	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5	0,0	0,0
Aucun diplôme	7,0	5,5	7,1	5,8	6,5	5,2	-0,7	-0,6
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	32,5	38,0	31,4	37,0	31,7	38,1	0,2	1,2
Contrat aidé, stag. form. Prof	18,8	20,8	17,9	20,0	16,9	19,3	-1,0	-0,7
Dont :								
<i>Contrats de formation en alternance (1)</i>	15,9	18,2	15,3	17,5	14,3	16,7	-1,0	-0,8
Salarié	15,7	15,7	15,4	15,5	16,1	16,3	0,7	0,8
Demandeur d'emploi	29,6	21,8	31,8	23,3	31,9	22,3	0,2	-1,1
Inactivité	3,3	3,7	3,6	4,1	3,4	4,0	-0,2	-0,2
Mode de reconnaissance de la qualification								
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	18,8	17,2	18,6	17,6	19,8	19,3	1,2	1,7
Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	44,9	49,6	43,5	48,1	40,6	45,7	-2,9	-2,4
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	9,0	8,7	10,7	10,2	11,8	10,6	1,1	0,3
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	4,9	4,4	1,5	1,2	0,7	0,5	-0,7	-0,7
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale	22,4	20,1	25,6	22,8	27,0	23,9	1,3	1,1
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire)	87,6	89,5	88,3	90,2	87,4	89,9	-0,9	-0,4
CDI	12,4	10,5	11,7	9,8	12,6	10,1	0,9	0,4
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation								
6 à 11 mois	40,3	38,0	40,3	38,1	41,9	39,0	1,6	0,9
12 mois	16,8	16,2	18,0	17,3	19,2	18,4	1,2	1,1
13 à 23 mois	37,4	39,7	35,6	38,1	33,8	36,9	-1,8	-1,1
24 mois	5,5	6,0	6,1	6,6	5,2	5,7	-0,9	-0,9
Durée de la formation (3) : en heures								
Moins de 200 heures	4,6	3,4	5,9	4,4	6,5	4,7	0,5	0,3
200 à 499 heures	39,0	36,6	39,1	36,8	41,3	38,4	2,2	1,6
500 à 799 heures	23,8	24,2	23,9	24,3	23,3	24,2	-0,6	-0,1
800 heures ou plus	32,6	35,8	31,1	34,4	28,9	32,7	-2,1	-1,7
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)								
moins de 25 %	33,7	31,1	35,9	32,7	39,1	35,5	3,2	2,8
25 à 29 %	19,8	20,1	20,1	20,3	18,3	18,5	-1,8	-1,8
30 à 34 %	29,3	31,7	28,8	31,4	27,8	30,9	-1,0	-0,5
35 à 39 %	11,0	11,7	10,3	11,1	10,1	10,8	-0,2	-0,3
40 % et plus	6,1	5,4	5,0	4,5	4,7	4,3	-0,3	-0,2

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

(1) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

(2) CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise.

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

(4) Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (environ 85 % des entrées).

Champ : France entière.

ont ainsi augmenté de 17 % en 2011, sans retrouver néanmoins tout à fait le niveau de 2008 (179 000) (graphique 1). Comme chaque année, les entrées sont essentiellement concentrées au second semestre (71 %) (encadré 3). En 2011, dans un contexte économique morose où le taux de chômage est reparti à la hausse en cours d'année, le versement de nouvelles aides financières a certainement contribué à soutenir les entrées.

Avec 81 % des entrées, le contrat de professionnalisation reste très majoritairement destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (tableau 1). Néanmoins les adultes de 26 ans et plus ont été plus nombreux à y accéder en 2011 :

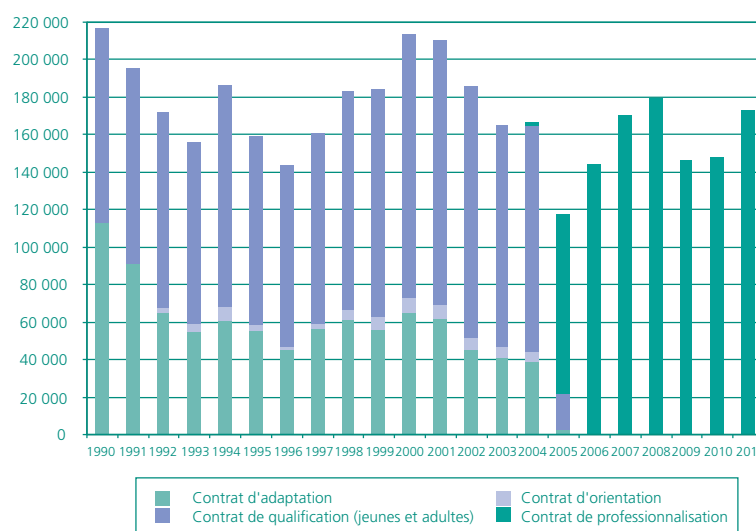
32 500 nouveaux contrats les concernant ont été enregistrés, soit une hausse de 33 % entre 2010 et 2011. Ils représentent ainsi 19 % des entrées, soit +2 points par rapport à 2010. La part des personnes de 45 ans et plus dans les entrées passe, quant à elle, de 2,1 % en 2010 à 2,5 % en 2011.

Les petits établissements restent les principaux employeurs

La hausse des entrées en contrat de professionnalisation tient surtout au secteur tertiaire dans lequel les entrées ont progressé de 19 % par rapport à 2010 (tableau 2). Les évolutions y sont cependant contrastées selon les secteurs. Les entrées ont progressé plus rapidement qu'en moyenne, dans le secteur du transport et de l'entreposage (+ 48 % par rapport à 2010, soit 7 % des nouveaux contrats) ou dans les activités de soutien aux entreprises (+26 %, soit 18 % du total des nouveaux contrats). Elles ont connu une évolution moins forte que la moyenne, dans le commerce et la réparation automobile (+10 %, 23 % des nouveaux contrats) et dans certains secteurs peu utilisateurs du contrat comme l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (+9 %, 5 % des nouveaux contrats) et la coiffure et les soins de beauté (-2 %, soit 3 % des nouveaux contrats). Avec au total 79 % des entrées (+1 point par rapport à 2010), le secteur tertiaire est le principal utilisateur de contrats de professionnalisation. Cette proportion est nettement supérieure à celle observée pour le contrat d'apprentissage (55 % en 2010) qui combine aussi des périodes en entreprise et en organisme de formation.

Les entrées augmentent aussi fortement dans l'industrie (+16 %, soit 14 % des nouveaux contrats, comme en 2010). En revanche, les entrées augmentent à peine dans la construction (+1 %, soit 7 % des contrats, -1 point par rapport à 2010).

Graphique 1 • Les flux d'entrées en contrats en alternance



Champ : France entière.

Source : Dares.

Près de 40 % des nouveaux contrats ont été signés par des établissements de 50 salariés ou plus, où les entrées augmentent de 27 %. La part de ces établissements dans les entrées est en hausse de 3 points par rapport à 2010 et de 4 points par rapport à 2009, et retrouve son niveau de 2008. Les établissements de moins de 50 salariés restent cependant les principaux utilisateurs du dispositif (60 % des nouveaux contrats), malgré un moindre dynamisme des entrées en 2011 (+11 %) (tableau 2).

La part des contrats d'une durée supérieure à un an diminue

La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre six et douze mois. Elle peut être étendue jusqu'à vingt-quatre mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. La part de la formation (y compris les actions d'évaluation et d'accompagnement) doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, sans être inférieure à 150 heures. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser la limite supérieure si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation.

En 2011, les contrats d'une durée supérieure à un an ne représentent plus que 39 % des nouveaux contrats, soit 3 points de moins qu'en 2010, et 4 points de moins qu'en 2009, poursuivant une tendance à la baisse de la durée des contrats qui s'était interrompue en 2009. Le raccourcissement de la durée des contrats s'accompagne mécaniquement d'une baisse de la durée de la forma-

Tableau 2 • Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats de professionnalisation

En %

	2009		2010		2011		Évolution 2011/2010 du total des entrées (en %)
	Total entrées	dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrée	dont jeunes de moins de 26 ans	Total entrée	dont jeunes de moins de 26 ans	
Flux de nouveaux contrats	145 950	122 909	147 990	123 601	173 185	140 674	17,0
Secteur d'activité (1)							
Agriculture, sylviculture, pêche	1,1	1,1	0,8	0,8	0,7	0,8	8,6
Industrie	11,8	12,0	13,8	13,9	13,7	13,5	16,1
Dont :							
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1,7	1,6	1,8	1,8	1,8	1,8	15,4
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,0	2,1	2,2	2,3	2,1	2,3	14,9
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2,3	2,3	3,3	3,4	2,7	2,7	-4,1
Fabrication d'autres produits industriels	5,9	5,9	6,5	6,4	7,1	6,8	27,0
Construction	8,2	8,8	7,9	8,4	6,8	7,4	0,7
Tertiaire	78,9	78,1	77,5	76,8	78,8	78,4	18,9
Dont :							
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	24,1	25,9	24,4	26,0	23,1	25,0	10,5
Transport et entreposage	5,9	5,2	5,6	5,1	7,1	6,1	48,4
Hébergement et restauration	5,2	5,7	5,6	6,3	5,3	6,1	11,0
Information et communication	4,5	4,6	4,2	4,1	4,6	4,5	28,3
Activités financières et d'assurance	6,0	6,1	5,9	6,0	6,4	6,5	27,5
Activités immobilières	2,0	2,3	2,1	2,4	2,2	2,6	22,5
Soutien aux entreprises	16,6	15,3	16,8	15,2	18,1	16,6	26,0
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	6,8	5,2	6,1	4,8	5,7	4,6	9,1
Coiffure, soins de beauté	4,1	4,7	3,4	3,9	2,9	3,4	-1,6
Autres activités de services	3,6	3,1	3,3	2,9	3,4	3,1	18,2
Taille de l'établissement							
0 à 4 salariés	28,0	29,2	27,7	28,8	25,2	26,2	6,5
5 à 9 salariés	13,9	14,8	13,5	14,2	12,7	13,6	10,7
10 à 49 salariés	22,4	22,9	22,4	22,8	22,5	23,1	17,7
50 à 199 salariés	13,3	12,5	13,7	13,0	14,6	13,9	24,8
200 à 250 salariés	2,3	2,2	2,4	2,3	2,6	2,4	29,4
Plus de 250 salariés	20,0	18,4	20,5	19,0	22,4	20,7	28,1

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

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

Champ : France entière.

tion. En effet, la durée de la formation représente en moyenne, en 2011, 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI (29 % en 2009). Ceci correspond en moyenne à 629 heures contre 660 en 2009, dont 605 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels. Les formations d'au moins 500 heures reculent : 52 % des contrats en prévoient en 2011, soit un niveau proche de 2008 (53 %) mais inférieur à ceux de 2009 (56 %) et 2010 (55 %). Ces formations longues concernent davantage les personnes recrutées à un niveau inférieur au baccalauréat : 57 % d'entre elles suivent des formations d'au moins 500 heures, contre 45 % des personnes de niveau supérieur au baccalauréat.

L'élévation des niveaux de formation à l'entrée en contrat de professionnalisation se poursuit également, même si la part des entrants de niveau inférieur ou égal au baccalauréat reste importante : 64 % contre 66 % en 2010 et 67 % deux ans auparavant. Les jeunes de 16 à 25 ans ont un niveau de formation plus élevé : à l'entrée en contrat, seuls 25 % d'entre eux possèdent au plus le niveau du CAP (niveaux V, Vbis et VI) contre 38 % des bénéficiaires plus âgés et 27 % en moyenne, tous âges confondus. Cette part se réduit au fil du temps : en 2010, 29 % des jeunes avaient au plus le niveau CAP, 31 % en 2008.

La hausse du niveau de formation à l'entrée en contrat est aussi perceptible chez les bénéficiaires de 26 ans et plus : 37 % d'entre eux ont un niveau de formation supérieur à celui du baccalauréat, soit +3 points en deux ans. C'est une proportion comparable à la moyenne, tous niveaux de formation confondus (36 % contre près de 33 % en 2009).

Pour les adultes, une formation débouchant surtout sur une qualification reconnue par les branches professionnelles

Le contrat de professionnalisation est sanctionné par une qualification reconnue, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les contrats qui visent l'obtention d'une qualification ou certification de branche sont conclus en moyenne pour 10 mois, contre 17 mois dans le cas des contrats qui préparent à un diplôme ou titre d'État et plus de 14 mois tous types de certifications confondus.

En 2011, la préparation d'un diplôme ou titre d'État reste l'objectif le plus fréquent du contrat :

60 % des nouveaux contrats en prévoient. En 2011 comme en 2010, les qualifications ou certifications de branche ont cependant gagné du terrain, sans retrouver toutefois la part qu'elles occupaient en 2008 : elles concernent 40 % des nouveaux contrats en 2011 contre 36 % en 2009 et 43 % en 2008. Cette proportion atteint même 48 % dans le secteur de soutien aux entreprises (tableau 3).

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans visent en majorité un diplôme ou titre d'État : 65 %, soit 2 points de moins en deux ans. Cette proportion est beaucoup plus élevée pour les jeunes sortant du système scolaire (80 %). Seuls 35 % des jeunes visent une certification ou qualification professionnelle reconnue par les branches et seulement 25 % de ceux ayant le niveau baccalauréat. Au contraire, 59 % des adultes de 26 ans ou plus préparent une qualification reconnue par les branches professionnelles.

Pour les sortants de scolarité, davantage de formations longues

Pour 32 % des bénéficiaires, l'entrée en contrat de professionnalisation fait suite à la scolarité. 16 % des entrants dans le dispositif étaient précédemment salariés (hors contrats aidés) et 32 % étaient à la recherche d'un emploi (tableau 1). Logiquement, l'accès au contrat à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes (38 % des cas) que pour les adultes de 26 ans ou plus (4 % des cas).

Les personnes précédemment au chômage ou en emploi non aidé suivent des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules 16 % et 28 % d'entre elles suivent une formation longue d'au moins 800 heures, contre 45 % pour les sortants de scolarité. Pour ces personnes déjà entrées dans la vie active, les formations visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche (certificats de qualification professionnelle ou qualification reconnue par la branche) : respectivement 58 % (+1 point en un an) et 51 % (+6 points en un an), contre seulement 20 % pour les sortants de scolarité (+1 point en un an) (tableau 4). Pour elles, le contrat de professionnalisation est plus fréquemment mobilisé dans une logique de retour rapide à l'emploi.

La préparation d'un métier du tertiaire est l'objectif le plus fréquent du contrat

En 2011, plus de 80 % des nouveaux contrats de professionnalisation forment aux métiers du tertiaire (tableau 5). Les femmes y restent largement majoritaires (56 % des entrées), alors qu'elles sont fortement sous-représentées dans les spécialités des domaines de l'industrie ou du bâtiment (16 %). Dans ces métiers du tertiaire, 64 % des contrats visent la préparation d'un diplôme ou d'un titre homologué par l'État. Les qualifications de branche, très minoritaires parmi les contrats formant à la comptabilité-gestion (15 %), progressent fortement parmi les contrats formant à la santé et au travail social (30 % contre 16 % un an auparavant). Logiquement, la durée des formations est

Tableau 3 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation en 2011 par taille de l'établissement, mode de reconnaissance de la qualification et durée de la formation, selon le secteur utilisateur En %

	Taille de l'établissement				Mode de reconnaissance de la qualification		Durée de la formation (2)				Total
	0 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés ou plus	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	Qualifications de branches (1)	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures ou plus	
Agriculture	69,9	13,1	9,7	7,3	80,0	20,0	1,1	29,2	34,5	35,2	100,0
Industrie	19,3	17,2	16,8	46,7	57,6	42,4	2,5	47,4	22,3	27,7	100,0
Construction	44,1	30,2	16,1	9,6	65,5	34,5	2,5	45,5	25,7	26,3	100,0
Tertiaire	40,3	22,8	14,1	22,8	60,3	39,7	7,5	40,0	23,2	29,3	100,0
Commerce, réparation d'automobiles et de motos	36,5	25,2	16,9	21,3	57,1	42,9	1,1	36,5	16,3	36,1	100,0
Transport et entreposage	24,1	24,7	19,2	32,0	56,2	43,8	6,3	51,7	21,5	20,6	100,0
Hébergement et restauration	51,7	34,9	6,4	6,9	67,8	32,2	3,4	33,7	27,8	35,1	100,0
Information et communication	34,5	20,6	14,3	30,6	54,9	45,1	7,0	51,8	14,7	26,4	100,0
Activités financières et d'assurance	24,4	12,9	7,6	55,0	69,8	30,2	2,6	35,8	27,8	33,8	100,0
Activités immobilières	66,5	15,6	7,5	10,5	84,8	15,2	0,7	24,6	22,8	51,9	100,0
Soutien aux entreprises	40,2	22,1	14,6	23,2	51,9	48,1	10,9	46,7	20,6	21,7	100,0
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	41,3	26,6	20,3	11,8	61,1	38,9	1,3	33,7	38,9	26,1	100,0
Autres secteurs du tertiaire	73,7	14,3	6,2	5,7	79,9	20,1	3,2	31,7	41,5	23,7	100,0
Total	37,9	22,5	14,6	25,1	60,5	39,5	6,5	41,3	23,3	28,9	100,0

(1) 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.

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

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

Champ : France entière.

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

Tableau 4 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation en 2011 par mode de reconnaissance de la qualification, niveau de formation à l'entrée, et durée de la formation, selon la situation avant l'entrée en contrat

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification				Niveau de formation à l'entrée				Durée de la formation (4)				Total
	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	CQP (1)	Qualification CPNE (2)	Autres qualifications de branches (3)	I à III	IV	V	V bis et VI	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures ou plus	
Scolarité, université	80,4	5,8	0,3	13,5	47,1	42,3	8,5	2,1	0,8	29,1	25,0	45,1	100,0
Contrat aidé, stage de formation professionnelle	70,8	9,4	0,4	19,4	42,6	28,0	25,1	4,3	2,1	40,8	33,3	23,8	100,0
Salarié	49,4	13,1	1,0	36,4	32,9	39,9	21,1	6,1	8,1	45,5	18,7	27,8	100,0
Demandeur d'emploi	41,6	18,2	1,2	39,0	26,3	32,0	28,9	12,8	13,7	51,3	19,4	15,7	100,0
Inactivité	52,8	13,8	0,6	32,8	17,2	42,9	21,7	18,2	5,2	43,0	17,1	34,7	100,0
Total	60,5	11,8	0,7	27,0	36,4	36,2	20,3	7,1	6,5	41,3	23,3	28,9	100,0

(1) CQP : certificat de qualification professionnelle.

(2) Qualification figurant dans une liste de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) à laquelle appartient l'entreprise.

(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.

Champ : France entière.

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

Tableau 5 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation en 2011 par mode de reconnaissance de la qualification et durée de la formation, selon la spécialité de formation

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification				Durée de la formation (4)				Total	Part de la spécialité	Variation 2010/2009 (en points)
	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	CQP (1)	Qualification CPNE (2)	Autres qualifications de branches (3)	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures ou plus			
Domaines de la production	47,5	20,1	1,0	31,4	5,2	51,4	25,1	18,4	100,0	19,7	-0,6
Dont :											
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	55,4	24,5	0,0	20,1	4,9	49,2	28,5	17,4	100,0	2,5	-0,2
Métallurgie	23,3	38,4	0,0	38,3	13,8	67,0	12,3	6,9	100,0	0,9	0,4
Génie civil, construction, bois, bâtiment	54,1	3,3	0,5	42,1	4,1	55,5	25,4	15,0	100,0	5,8	-0,7
Mécanique, électricité, électronique ..	33,2	50,7	0,1	16,0	4,4	46,0	25,9	23,7	100,0	3,7	-0,1
Autres domaines de la production ..	49,9	14,1	2,3	33,7	5,5	49,6	24,7	20,2	100,0	6,9	0,0
Domaines de services	63,8	10,1	0,6	25,5	6,8	38,4	22,7	32,0	100,0	80,3	0,6
Dont :											
Transport, manutention, magasinage	47,0	7,5	2,2	43,3	12,0	57,6	18,7	11,7	100,0	6,3	1,5
Commerce, vente	61,4	10,2	0,3	28,0	10,3	36,2	16,9	36,6	100,0	30,8	-0,4
Comptabilité, gestion	85,4	1,9	0,5	12,1	0,7	22,9	18,8	57,7	100,0	6,4	0,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	67,4	6,8	0,5	25,3	1,9	43,6	30,2	24,3	100,0	10,4	0,6
Secrétariat, bureautique	72,4	8,4	0,3	18,9	1,5	32,5	16,0	50,0	100,0	3,8	-0,3
Santé, travail social	70,2	21,7	1,5	6,6	1,5	19,8	48,5	30,1	100,0	4,1	-0,6
Accueil, hôtellerie, tourisme	52,8	34,2	0,2	12,8	6,3	44,5	25,1	24,1	100,0	3,2	-0,1
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	62,3	8,6	0,7	28,4	6,4	43,3	27,1	23,2	100,0	15,3	-0,2
Total	60,5	11,8	0,7	27,0	6,5	41,3	23,3	28,9	100,0	100,0	

(1) CQP : Certificat de qualification professionnelle.

(2) Qualification figurant dans une liste de la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) à laquelle appartient l'entreprise.

(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.

Champ : France entière.

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

d'autant plus longue qu'il s'agit de spécialités préparant fréquemment à un diplôme ou titre d'État. Dans les formations aux métiers de l'industrie ou du bâtiment (près de 20 % des contrats), 53 % des nouveaux contrats visent une qualification de branche (+2 points en un an). Les qualifications de branche sont notamment majoritaires dans les spécialités de la métallurgie (77 % des qualifications visées contre 55 % un an auparavant) et de la mécanique, électricité, électronique (67 % des qualifications visées).

Les entrants issus du système scolaire se forment davantage que les autres aux métiers des domaines tertiaires (85 %). En revanche, ceux entrés après un autre contrat de formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) accèdent plus fréquemment à des formations aux métiers de l'industrie ou du bâtiment: 25 %, proportion désormais comparable à celle observée pour les personnes précédemment en emploi non aidé.

(1) Y compris les missions de travail temporaire qui ne représentent que 1 % des entrées.

Minoritaires, les CDI s'adressent à un public plus qualifié et plus expérimenté

En 2011, 87 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD (1). Les contrats à durée indéterminée sont largement minoritaires. Ils sont plus rares dans les secteurs de l'industrie (6 %) et de la construction (11 %) que dans certains secteurs du tertiaire comme le transport et l'entreposage (26 %), l'information et communication (21 %) et le soutien aux entreprises (16 %).

Les personnes au chômage ou en emploi non aidé au moment de l'entrée en contrat signent plus fréquemment un contrat de professionnalisation sous forme de CDI : respectivement 16 % et 22 %, contre seulement 6 % des sortants de scolarité. C'est également plus souvent le cas des diplômés de l'enseignement supérieur : 17 % d'entre eux ont un contrat à durée indéterminée. Ceux qui étaient au chômage ou en emploi non aidé au moment de l'entrée en contrat sont même 28 % et 33 % à être en CDI, contre près de 9 % pour les diplômés du supérieur sortants de scolarité.

Pour en savoir plus

Ruby SANCHEZ, (Dares).

[1] Sanchez R. (2011), « Le contrat de professionnalisation en 2010 : légère hausse des entrées », *Dares Analyses* n° 028, avril.

[2] Sanchez R. (2011), « L'apprentissage en 2010 : des entrées presque aussi nombreuses qu'en 2009, et des contrats plus longs », *Dares Analyses* n° 089, décembre.

Encadré 1

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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, s'est substitué aux anciens contrats en alternance : contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation. À travers ce contrat, les branches professionnelles sont appelées à conduire des stratégies de formation mieux adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont voulu marquer une nette frontière entre ce 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 ».

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou 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. Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ouvert le contrat de professionnalisation à de nouvelles catégories de bénéficiaires : les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 80 % 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 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 (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1^{er} janvier 2008). Par ailleurs, un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires). Depuis le 1^{er} janvier 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, 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 2000 euros par contrat. Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes d'avril 2009, une aide spécifique à l'embauche (aide de 1 000 euros, majorée à 2 000 euros lorsque le jeune est d'un niveau inférieur au baccalauréat) a été versée aux employeurs ayant embauché en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 26 ans entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.

Dans le cadre du Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011, de nouvelles mesures pour développer l'alternance ont été prises : aide supplémentaire de 2 000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation ; pour les entreprises de moins de 250 salariés, compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance. Ces aides qui s'ajoutent à l'aide de 2 000 euros maximum versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ont été d'abord appliquées aux contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongées jusqu'au 30 juin 2012. Par ailleurs, à partir de 2012, les entreprises de 250 salariés ou plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) lorsqu'elles ne comptent pas au moins 4 % de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs (3 % auparavant, 5 % à partir de 2015). Les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale bénéficieront d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus sera valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'instruction des contrats de professionnalisation s'opère de la façon suivante : au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca). Jusqu'en mai 2011, l'Opca décidait de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités fixées par la branche professionnelle et de la disponibilité des ressources financières, puis transmettait le contrat à l'unité territoriale au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour vérification des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat et enregistrement.

Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direccte a été supprimée et c'est l'Opca qui est garant de la conformité du contrat au regard de l'ensemble des dispositions. Il donne son avis sur la conformité du contrat et prend une décision de prise en charge dans un délai qui a été par ailleurs réduit d'un mois à vingt jours. À défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée. Désormais, l'Opca dépose le contrat validé, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée via l'extranet Extrapro. Cet extranet permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats.

Depuis 2009, la base issue d'Extrapro est mobilisée par la Dares pour réaliser le suivi statistique complet des entrées en contrat de professionnalisation : 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) et exploitation détaillée des données permettant de caractériser les bénéficiaires et les établissements utilisateurs des contrats.

SEPTEMBRE RESTE LE MOIS LE PLUS FAVORABLE À L'EMBAUCHE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

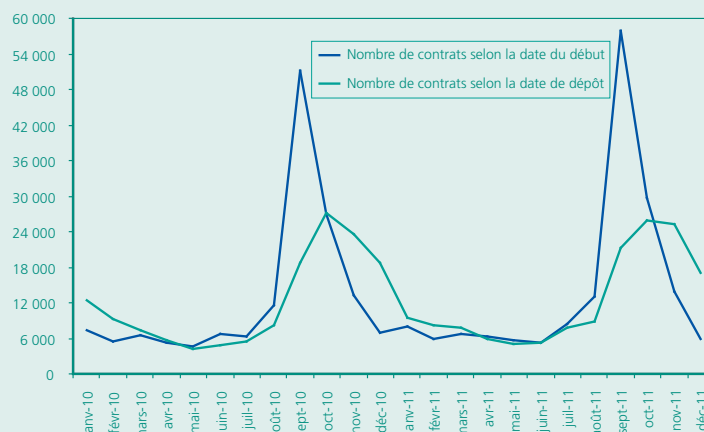
Les statistiques sur les contrats de professionnalisation publiées mensuellement par la Dares portent sur les flux de nouveaux contrats validés et déposés par les Opca sur l'extranet Extrapro (ou validés et enregistrés par les services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la santé avant le 20 mai 2011). Ces statistiques ne correspondent pas strictement à des flux d'embauche en contrat car il existe souvent un délai entre la date d'embauche effective et la date de dépôt ou d'enregistrement, même si les changements de procédure de validation ont permis de réduire sensiblement ce délai (encadré 2). Ainsi, en moyenne sur l'année 2011, 73 % des nouveaux contrats ont été déposés ou enregistrés sur l'extranet Extrapro au plus tard à la fin du mois qui a suivi le mois d'embauche (dont 30 % au cours du mois de l'embauche ou même avant), contre 67 % en 2010. Seuls 11 % des contrats ont été déposés ou enregistrés au-delà de deux mois après la date d'embauche ; environ 9 contrats sur 10 débute la même année que celle où ils sont enregistrés.

Les statistiques mensuelles sur les flux d'embauches sont disponibles moins rapidement que celles sur les flux de contrats déposés ou enregistrés sur l'extranet Extrapro. Elles sont reconstituées *a posteriori* à partir de l'exploitation détaillée des contrats qui renseignent notamment sur la date de début de contrat. Le profil temporel des flux d'embauches est différent de celui des contrats déposés ou enregistrés. Il présente un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire, qui concentre 35 % des contrats débutés en 2011. Les dates d'enregistrement sont plus étalées : septembre ne concentre que 16 % des contrats déposés en 2011 ; septembre, octobre et novembre 49 %. Au total, si 173 000 contrats ont été déposés en 2011, 171 000 ont débuté cette même année (1).

Le profil mensuel des embauches a peu varié entre 2010 et 2011. Toutefois, alors que le volume des embauches est resté quasiment stable entre le premier semestre 2010 et le premier semestre 2011, il s'est assez nettement accru au second semestre 2011 par rapport à la même période de l'année précédente. En particulier, avec 11 % d'embauches de plus qu'en 2010, septembre est resté le mois le plus favorable à l'embauche en contrat de professionnalisation. À partir de la mi-2011, le versement des aides financières supplémentaires du Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011 a certainement contribué à soutenir les embauches en contrat de professionnalisation.

(1) Données provisoires estimées : le flux d'embauches pour 2011 n'est pas complètement stabilisé, une partie des embauches des deux derniers mois de l'année pouvant ne pas être encore recensées.

Répartition des contrats de professionnalisation selon la date de début et la date de dépôt*

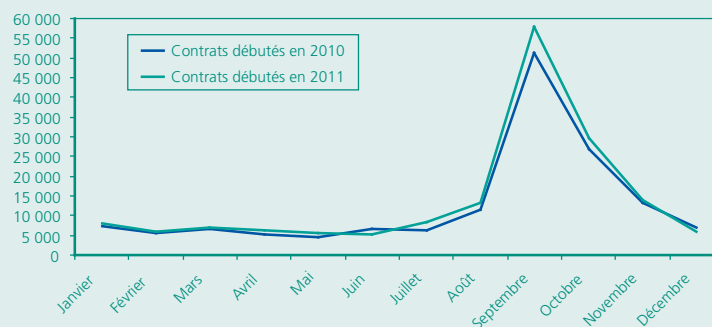


(*) Ou d'enregistrement du contrat avant le 20 mai 2011.

Champ : France entière.

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

Embauches en contrat de professionnalisation (2010-2011)



Champ : France entière.

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