

Le contrat de professionnalisation en 2015

Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés

En 2015, 185 900 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu, soit une hausse de 5 % en un an. Elles continuent de progresser dans l'industrie (+7 %) et le tertiaire (+6 %) tandis que le secteur de la construction est toujours en recul (-11 %).

Les recrutements ont davantage progressé dans les entreprises de moins de 200 salariés (+7 %) que dans les plus grandes (+3 %). La part des recrutements en CDD est en légère hausse et s'établit à 94 %. Le niveau de diplôme des personnes recrutées continue de s'élever et le contrat de professionnalisation concerne de plus en plus les titulaires d'un diplôme à bac+3 ou plus (même si la majorité des bénéficiaires ont un niveau équivalent ou inférieur au baccalauréat).

La hausse des entrées en contrat de professionnalisation s'accompagne d'une stabilisation de la durée moyenne des contrats à 14 mois et d'une diminution de la durée moyenne de formation (587 heures en moyenne), même si cette durée reste très variable selon le profil du bénéficiaire. Pour 7 bénéficiaires sur 10, le contrat de professionnalisation prépare à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), principalement dans le domaine des services.

72 % des bénéficiaires ayant terminé leur contrat de professionnalisation en 2014 sont en emploi six mois après et 62 % d'entre eux sont en emploi durable non aidé.

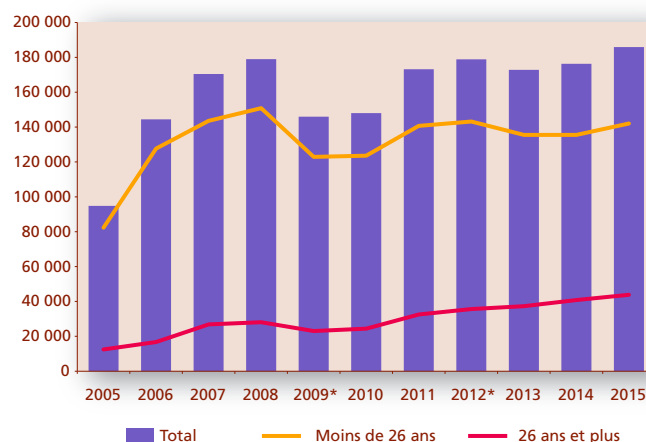
En 2015, 185 900 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu dans l'ensemble des secteurs, soit en un an une hausse de 5 % (graphique 1). Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance qui a pour objectif de permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter la formation initiale par une qualification supplémentaire (encadré 1). Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux bénéficiaires de cer-

tains minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Des aides à l'embauche peuvent être accordées selon le profil du bénéficiaire.

Un contrat concernant principalement des jeunes en fin de scolarité et des adultes en recherche d'emploi

En 2015, les trois quarts des nouveaux contrats de professionnalisation ont concerné des jeunes de moins de 26 ans (tableau 1). Néanmoins, comme les années précédentes, le nombre d'adultes embauchés a davantage augmenté que celui des jeunes : +8 % pour les 26 ans ou plus contre +5 % pour les jeunes. Depuis 2009, Pôle emploi accorde aux entreprises une aide forfaitaire lorsqu'elles recrutent un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus en contrat de professionnalisation (encadré 1). En 2015, le nombre de bénéficiaires, âgés de 26 ans ou plus qui étaient auparavant en recherche d'emploi a augmenté de 1,8 %. En revanche, malgré les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises lors de l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, seules 3 % des nouvelles recrues sont âgées de 45 ans ou plus.

Graphique 1
Les nouveaux contrats de professionnalisation



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

Champ : France entière.

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

Avant leur embauche en contrat de professionnalisation en 2015, 31 % des bénéficiaires étaient scolarisés, 31 % en recherche d'emploi, 14 % salariés (hors emplois aidés), 21 % en emploi aidé ou stagiaire de la formation professionnelle (dont 16 % en contrat d'alternance) et 2 % étaient inactifs.

En 2015, 45 % des personnes embauchées sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus, 33 % de niveau bac ou équivalent, 14 % de niveau CAP-BEP et 9 % sans aucun diplôme ou titre professionnel. Le niveau de diplôme continue de s'élever, avec une augmentation de 16 points entre 2006 et 2015 de la proportion de diplômés bac+3 ou plus et une baisse de 18 points de la part des personnes sans diplôme ou de niveau CAP-BEP.

Poursuite des embauches dans l'industrie et le tertiaire

Alors que le secteur de la construction est marqué par un nouveau repli des recrutements entre 2014 et 2015 (-11 %), les embauches progressent dans l'industrie (+7 %) et le tertiaire (+6 %). Ce dernier secteur représente 80 % des nouveaux contrats (tableau 2).

Les deux tiers des contrats de professionnalisation en 2015 ont été conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés. Entre 2014 et 2015, elles ont davantage intensifié leurs recrutements (+7 %) que les entreprises de 200 salariés et plus (+3 %). Ce dynamisme des recrutements dans les entreprises de moins de 200 salariés est particulièrement marqué dans le secteur de l'informatique et de la communication (+19 %) ainsi que dans le transport et l'entreposage (+19 %). Dans les entreprises de 200 salariés et plus, les recrutements sont principalement tirés par le secteur de l'industrie (+10 %) et le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (+7 %).

Des embauches principalement concentrées en septembre

En 2015, 37 % des embauches ont été réalisées au mois de septembre (graphique 2). 71 % d'entre elles ont concerné des jeunes en fin de scolarité ou de contrat d'alternance. La concentration des embauches est moins marquée pour les salariés et les personnes en recherche d'emploi (37 % de ces bénéficiaires sont embauchés au premier semestre).

Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	2013		2014		2015		Évolution des embauches (en %)	
	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	2014/2015	
							Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	172 821	135 510	176 308	135 511	185 874	142 040	5,4	4,8
Sexe								
Hommes	52,4	52,3	51,5	50,9	51,3	50,6	5,1	4,2
Femmes	47,6	47,7	48,5	49,1	48,7	49,4	5,8	5,5
Âge								
16 ans.....	0,5	0,6	0,4	0,5	0,3	0,4	-18,2	-18,2
17 ans.....	2,1	2,7	2,0	2,6	1,6	2,1	-14,9	-14,9
18 ans.....	6,2	7,9	6,0	7,8	5,6	7,3	-1,9	-1,9
19 ans.....	9,1	11,6	8,9	11,5	8,6	11,3	2,2	2,2
20 ans.....	11,8	15,0	11,4	14,8	11,6	15,2	7,1	7,1
21 ans.....	13,2	16,8	12,6	16,4	12,4	16,2	3,7	3,7
22 ans.....	12,6	16,0	12,3	16,0	12,2	16,0	4,3	4,3
23 ans.....	10,4	13,2	10,4	13,5	10,8	14,1	9,9	9,9
24 ans.....	7,6	9,7	7,6	9,9	8,0	10,4	10,1	10,1
25 ans.....	5,0	6,4	5,3	6,9	5,4	7,1	7,2	7,2
De 26 à 44 ans.....	18,9		20,3		20,7		8,0	
45 ans ou plus.....	2,7		2,9		2,8		3,8	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée								
I à II (diplôme de niveau Bac + 3 ou plus)	18,8	18,4	21,0	20,5	23,8	23,5	19,2	20,2
III (diplôme de niveau Bac + 2 : DUT,BTS ..).....	20,6	21,7	20,7	22,2	21,2	22,6	7,5	6,7
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	35,7	38,4	34,0	36,9	32,7	35,2	1,5	-0,2
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	16,2	14,2	15,1	12,7	13,6	11,2	-4,7	-8,0
Aucun diplôme ni titre professionnel.....	8,7	7,3	9,2	7,6	8,8	7,5	0,4	3,5
Situation avant contrat (1)								
Scolarité, université	30,8	37,8	31,1	38,7	31,3	39,1	6,4	6,0
Emploi aidé, stag. form. prof	20,8	23,8	21,6	23,5	21,4	23,1	4,8	2,8
<i>Dont : contrats de formation en alternance (2)</i>	<i>15,8</i>	<i>18,7</i>	<i>15,8</i>	<i>18,3</i>	<i>16,2</i>	<i>18,6</i>	<i>8,2</i>	<i>6,5</i>
Salarié	15,8	15,1	13,5	13,1	13,5	12,9	6,0	3,3
Personne en recherche d'emploi	29,6	19,9	31,3	21,6	31,2	21,9	5,0	6,4
Inactivité.....	3,0	3,4	2,6	3,1	2,4	3,0	0,4	1,1

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire.

(2) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : en 2015, 51,3 % des contrats de professionnalisation sont signés par des hommes soit 5,1 % de plus qu'en 2014.

Champ : France entière.

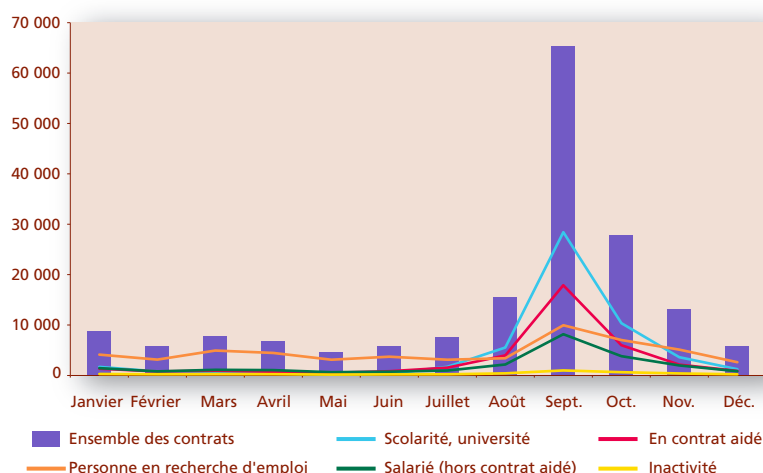
Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA.

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

Pour 7 bénéficiaires sur 10, la formation en contrat de professionnalisation prépare à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'État enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (1) (tableau 3). 89 % des sortants de scolarité (2) suivent cette voie (tableau 4). Les autres formations proposées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation préparent à une certification reconnue par les branches (un certificat de qualification professionnelle CQP ou une autre qualification reconnue par une convention collective nationale). Ces formations concernent tout particulièrement le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motos. Elles sont plus fréquemment préparées par les personnes salariées avant l'entrée en contrat de professionnalisation (33 % d'entre elles) et celles en recherche d'emploi (48 % d'entre elles) (tableau 5).

Graphique 2

La saisonnalité des embauches en contrat de professionnalisation en 2015 selon la situation des bénéficiaires avant le contrat



Champ : France entière.

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

Tableau 2

Les employeurs utilisateurs des contrats de professionnalisation

	2013		2014		2015		Évolution des embauches (en %)	
	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	2014/2015	
							Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	172 821	135 510	176 308	135 511	185 874	142 040	5,4	4,8
Secteur d'activité (1)								
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	1,0	0,6	0,7	0,7	0,8	22,1	20,6
Industrie	14,7	14,0	15,0	14,2	15,2	14,3	6,8	5,5
<i>Dont : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,8	1,7	1,9	1,7	2,1	1,9	21,1	17,0
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	2,2	2,3	2,4	2,4	2,8	2,8	20,1	20,8
<i>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	3,1	3,0	3,3	3,1	3,1	3,0	-0,4	-1,2
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	7,6	7,0	7,5	6,9	7,3	6,6	2,0	0,3
Construction	5,3	6,0	4,7	5,4	4,0	4,5	-11,3	-12,6
Tertiaire	79,1	79,0	79,6	79,8	80,1	80,5	6,0	5,7
<i>Dont : Commerce, réparation d'automobiles et de motos</i>	24,2	26,6	24,5	26,9	24,8	27,2	6,7	6,1
<i>Transport et entreposage</i>	8,3	6,9	7,4	6,3	7,5	6,5	6,7	8,2
<i>Hébergement et restauration</i>	4,8	5,6	4,5	5,3	4,0	4,7	-5,3	-6,6
<i>Information et communication</i>	5,1	5,1	5,3	5,5	5,7	5,9	12,8	13,1
<i>Activités financières et d'assurance</i>	6,3	6,5	7,1	7,4	7,5	7,8	12,2	10,4
<i>Activités immobilières</i>	1,9	2,2	2,0	2,3	2,0	2,3	7,8	6,5
<i>Soutien aux entreprises</i>	17,1	15,8	18,3	16,3	18,7	16,8	7,6	8,5
<i>Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	5,7	4,6	5,5	4,5	5,5	4,6	5,1	7,7
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	2,3	2,8	2,1	2,6	1,6	1,9	-20,1	-21,1
<i>Autres activités de services</i>	3,2	3,0	2,9	2,8	2,8	2,6	-0,6	-1,8
Taille de l'entreprise								
De 0 à 4 salariés	23,6	24,1	20,9	21,7	21,4	21,6	7,5	4,2
De 5 à 9 salariés	10,7	11,4	10,3	11,3	10,2	10,9	4,6	1,9
De 10 à 49 salariés	19,7	20,8	19,4	20,5	19,7	21,0	7,1	7,2
De 50 à 199 salariés	12,9	12,3	12,8	12,6	13,2	12,9	8,7	7,7
De 200 à 250 salariés	2,8	2,6	3,5	3,0	2,6	2,5	-22,4	-12,8
Plus de 250 salariés	30,4	28,8	33,1	31,0	33,0	31,1	5,1	5,3

(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 2015, 0,7 % des embauches en contrat de professionnalisation sont dans le secteur agricole soit une hausse de 22,1 % par rapport à 2014.

Champ : France entière.

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

(1) Le RNCP recense des certifications qui prennent la forme d'un parcours de formation à visée professionnelle. L'inscription des certifications au RNCP leur confère une reconnaissance professionnelle nationale et les rend accessibles aussi bien par la formation initiale que continue, ou encore par la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Trois types de certifications sont distingués au sein de la RNCP : les diplômes à finalité professionnelle, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle (CQP).

(2) 95 % des sortants de scolarité ont moins de 26 ans (tableau 4).

Tableau 3
Les caractéristiques des contrats de professionnalisation

	2013		2014		2015		Évolution des embauches (en %)	
	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans	2014/2015	
							Total des embauches	dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats	172 821	135 510	176 308	135 511	185 874	142 040	5,4	4,8
Mode de reconnaissance de la qualification								
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	67,0	71,1	71,0	75,0	71,4	75,4	5,9	5,3
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,5	10,1	9,9	8,4	11,5	9,9	22,6	23,3
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	21,5	18,8	19,1	16,6	17,1	14,7	-5,4	-6,9
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire)	91,6	94,1	93,4	95,5	93,8	96,0	5,9	5,4
CDI	8,4	5,9	6,6	4,5	6,2	4,0	-1,4	-7,4
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation								
De 6 à 11 mois	44,1	41,6	44,8	42,3	44,5	42,0	4,7	4,0
12 mois	20,2	19,3	19,6	18,7	20,4	19,7	9,5	10,2
De 13 à 23 mois	31,2	34,0	31,2	34,0	30,1	32,7	1,8	0,7
24 mois	4,5	5,1	4,3	4,9	5,0	5,6	20,5	19,3
Durée de la formation (1)								
Moins de 200 heures	6,5	4,6	7,4	4,9	8,0	5,8	14,6	24,6
De 200 à 499 heures	42,6	39,4	41,7	38,8	41,3	38,8	4,6	4,8
De 500 à 799 heures	25,5	27,1	26,4	28,2	27,1	28,6	8,3	6,4
800 heures ou plus	25,4	29,0	24,6	28,2	23,6	26,8	1,1	-0,2
En pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (2)								
Moins de 25 %	36,8	32,6	38,3	33,5	39,6	35,3	8,8	10,5
De 25 à 29 %	23,9	24,6	23,3	24,3	22,9	23,8	3,7	2,6
De 30 à 34 %	25,3	28,4	25,3	28,7	24,7	27,7	3,0	1,1
De 35 à 39 %	9,5	10,2	8,9	9,6	8,7	9,5	3,7	3,6
40 % et plus	4,5	4,2	4,2	3,9	4,1	3,8	2,4	0,8

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

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

Lecture : en 2015, 71,4 % des contrats débutés préparent une certification ou une qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP soit une hausse de 5,9 % par rapport à 2014. Champ : France entière.

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

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

En %

	Situation avant l'entrée en contrat					
	Scolarité, université	Contrat aidé, stage formation prof.	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	89,2	76,8	66,8	52,7	70,0	71,4
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	4,3	14,0	9,4	18,7	15,6	11,5
Qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	6,5	9,2	23,8	28,7	14,4	17,1
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée						
I à II (diplôme de niveau Bac+3 ou plus)	32,4	31,8	16,7	13,0	8,6	23,8
III (diplôme de niveau Bac+2 : DUT, BTS ...)	27,7	24,5	19,6	13,2	11,1	21,2
IV (BAC prof., tech., général, Brevet tech. ou prof.)	33,7	24,8	40,8	34,1	45,7	32,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	4,0	13,8	14,1	22,7	15,4	13,6
Aucun diplôme ni titre professionnel	2,2	5,2	8,8	16,9	19,2	8,8
Durée de la formation (2) (en heures)						
Moins de 200 heures	1,8	4,1	9,5	17,3	7,5	8,0
De 200 à 499 heures	33,3	39,4	40,5	51,5	37,3	41,3
De 500 à 799 heures	30,9	33,8	24,1	18,9	31,4	27,1
800 heures et plus	33,9	22,7	26,0	12,3	23,9	23,6
Statut du contrat						
CDD (y compris le travail temporaire)	98,2	95,9	87,1	91,1	95,7	93,8
CDI	1,8	4,1	12,9	8,9	4,3	6,2
Âge						
Moins de 26 ans	95,3	82,1	72,6	53,5	93,8	76,3
De 26 à 44 ans	4,7	16,4	25,2	39,6	5,5	20,9
45 ans ou plus	0,1	1,5	2,2	6,9	0,7	2,8

(1) Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat appartiennent à la catégorie « Certification ou qualification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) autre qu'un CQP (certificat de qualification professionnelle) ». Appartiennent à cette catégorie une partie des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

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

Lecture : en 2015, 89,2 % des contrats de professionnalisation débutés par des sortants de scolarité préparent à une certification ou une 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.

Des contrats plus courts, avec des durées de formation réduites

La part des recrutements en CDI a légèrement reculé entre 2014 et 2015, après avoir baissé de 2 points entre 2013 et 2014 (tableau 3). 65 % des nouveaux contrats durent 12 mois ou moins. La durée de la période de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise, encadré 1) est stable et s'élève en moyenne à 13,5 mois en 2015. En revanche, la durée moyenne de la formation se réduit : elle est de 587 heures en 2015 contre 600 heures en 2014. La proportion des formations les plus courtes augmente fortement (+14,6 %), au détriment des formations les plus longues (plus de 800 heures) (+1,1 %). La durée de la formation représente en moyenne 27 % de la période de professionnalisation.

Pour les personnes en recherche d'emploi, davantage de formations courtes

En 2015, la préparation d'une certification reconnue par l'État (diplôme ou titre national) dure deux fois plus longtemps que celle d'un CQP ou d'une formation menant à des qualifications reconnues par une convention collective (705 heures contre 360 heures en moyenne).

69 % des personnes en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat suivent des formations de moins de 500 heures alors que 65 % des sortants de scolarité bénéficient de 500 heures ou plus de formation. Ces derniers préparent de fait plus souvent des certifications ou des qualifications inscrites au RNCP (tableau 5). La durée des formations dépend aussi du domaine de la formation. Dans la production, les formations sont moins souvent de très courte durée et plus fréquemment de 200 à 500 heures (tableau 6).

Des formations majoritairement dans le domaine des services

En 2015, 83 % des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services, notamment dans le commerce ou la vente (33 %, tableau 6). Cette proportion est plus importante que celle observée pour le contrat d'apprentissage, qui prépare surtout à un métier de la production (57 %) et beaucoup moins à un métier des services (43 %) [1].

Se former à des métiers qui ne relèvent pas directement de l'activité principale de l'employeur est fréquent. 52 % des nouvelles recrues de 2015 employées dans l'industrie se préparent à exercer, par la voie du contrat de professionnalisation, des métiers de services. Comme dans l'apprentissage, les hommes sont plus présents dans les formations du domaine de la production (76 % des contrats en 2015) et les femmes se forment plus dans le domaine des services, en particulier dans les filières « secrétariat et bureautique » (84 %) et « santé et travail social » (87 %).

Six mois après la fin du contrat, l'insertion professionnelle varie selon la spécialité de formation. 79 % des bénéficiaires ayant terminé une formation dans les transports, la manutention et le magasinage en 2014 sont en emploi alors que c'est le cas seulement de 63 % de ceux ayant préparé une formation dans l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (Focus).

Cindy Balmat et Élise Pesonel (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Pesonel É. (2016) « L'apprentissage en 2015 – Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Résultats* n° 075, décembre.
- [2] Pesonel É. (2015), « Le contrat de professionnalisation en 2014 : reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie », *Dares Analyses* n° 080, octobre.
- [3] Sanchez R. (2014), « Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 », *Dares Analyses* n° 033, avril.

Tableau 5

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

En %

Secteurs	Taille de l'entreprise (nombre de salariés)				Mode de reconnaissance de la qualification (1)		Durée de la formation (2) (en heures)			
	De 0 à 9	De 10 à 49	De 50 à 199	200 et plus	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	CQP et qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 et plus
Agriculture	63,3	16,6	13,9	6,2	82,4	17,6	0,3	34,2	32,5	32,9
Industrie	17,2	12,4	57,8	12,6	70,3	29,7	3,0	48,4	25,3	23,3
Construction	39,6	29,9	16,4	14,0	72,6	27,4	1,9	46,3	26,4	25,3
Tertiaire	32,6	20,2	33,9	13,3	71,3	28,7	9,6	40,0	27,2	23,2
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	25,8	23,7	33,3	17,2	60,7	39,3	13,4	41,0	20,3	25,2
Transport et entreposage	28,2	14,1	44,7	13,0	79,0	21,0	8,2	44,9	26,7	20,2
Hébergement et restauration	43,1	36,3	11,0	9,6	62,9	37,1	5,2	44,6	23,4	26,8
Information et communication	24,1	19,9	44,6	11,4	91,2	8,8	1,1	45,2	27,4	26,3
Activités financières et d'assurance	16,6	10,0	65,6	7,9	85,0	15,0	2,7	32,2	38,0	27,1
Activités immobilières.....	51,5	17,6	18,5	12,4	91,8	8,2	0,9	27,9	34,6	36,6
Soutien aux entreprises.....	37,8	17,5	32,7	12,0	65,4	34,6	15,8	42,1	23,6	18,5
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	40,0	24,1	19,6	16,3	85,3	14,7	1,3	31,8	45,9	21,0
Autres secteurs du tertiaire	62,6	16,0	13,7	7,7	80,0	20,0	6,7	35,3	38,7	19,3
Total	31,6	19,7	13,2	35,6	71,4	28,6	8,0	41,3	27,1	23,6

(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 2015, dans le secteur agricole, 63,3 % des embauches en contrat de professionnalisation ont lieu dans des entreprises de 0 à 9 salariés, 82,4 % des contrats préparent à une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP et 0,3 % ont une durée de formation de moins de 200 heures.

Champ : France entière.

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

Encadré 1 Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et, depuis la loi du 24 novembre 2009, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation 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 l'acquisition d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle).

Le contrat de professionnalisation peut être conclu en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il comprend une période de professionnalisation (ou action de professionnalisation) qui comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. La formation se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ou, dans le cas d'un contrat à durée limitée, elle occupe toute la durée du contrat. La durée de la période de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, voire 24 mois pour certains bénéficiaires et selon la qualification préparée. 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).

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

Les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

Depuis 2008, en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le Smic.

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, sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, l'entreprise n'ait pas procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Cette aide est versée tous les trois mois à hauteur de 200 euros par mois, dans la limite de 2 000 euros par contrat.

De plus, à partir de 2012, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) lorsqu'elles ne comptent pas au moins 5 % de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs. Les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale bénéficient à l'inverse d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

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

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

Rémunération

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation : entre 55 et 65 % 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

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) financent la formation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Jusqu'en 2014, le prélèvement 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).

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

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

En %

Spécialité de la formation (1)	Sexe		Mode de reconnaissance de la qualification (2)			Durée de la formation (3) (en heures)				Part de la spécialité
	Hommes	Femmes	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	Certificat de qualification professionnelle (CQP)	Qualification reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale	Moins de 200	De 200 à 499	De 500 à 799	800 et plus	
Domaines de la production.....	76,3	23,7	55,9	21,7	22,5	5,6	54,8	24,6	14,9	17,4
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	65,8	34,2	48,1	23,4	28,5	7,4	61,4	20,9	10,3	2,2
Métallurgie	84,1	15,9	59,7	27,1	13,3	3,3	52,9	21,6	22,1	0,6
Génie civil, construction, bois, Bâtiment ..	90,4	9,6	58,7	3,1	38,2	5,4	55,6	25,3	13,7	2,9
Mécanique, électricité, électronique	92,5	7,5	46,4	44,1	9,5	4,9	52,3	24,6	18,2	3,5
Autres domaines de la production	66,5	33,5	61,0	17,5	21,6	5,7	54,0	25,6	14,6	8,1
Domaines de services	46,2	53,8	74,5	10,1	15,4	9,3	38,4	27,2	25,1	82,6
Transport, manutention, magasinage	77,2	22,8	68,2	2,8	29,0	16,6	53,2	18,9	11,2	6,6
Commerce, vente	48,3	51,7	65,5	13,5	21,0	14,8	38,8	21,1	25,3	33,1
Comptabilité, gestion	38,7	61,3	92,5	2,0	5,5	2,8	22,1	24,4	50,7	5,1
Autres spécialités des échanges et de la gestion	35,4	64,6	85,0	6,4	8,6	2,1	36,1	38,0	23,7	14,6
Secrétariat, bureautique.....	16,4	83,6	84,1	8,4	7,5	1,6	32,9	21,3	44,2	2,8
Santé, travail social	13,0	87,0	89,8	3,9	6,4	1,3	23,7	53,7	21,3	4,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	43,3	56,7	52,7	33,9	13,4	8,5	55,6	19,2	16,7	2,3
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	56,0	44,0	79,1	10,5	10,4	7,1	42,4	29,6	20,8	14,2
Total	51,3	48,7	71,4	11,5	17,1	8,0	41,3	27,1	23,6	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 2015, 55,9 % des contrats de professionnalisation dont la formation est spécialisée dans la production 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.

Encadré 2 Le suivi statistique du contrat de professionnalisation

Le suivi statistique et la caractérisation des contrats de professionnalisation s'effectuent à partir du système de gestion des contrats de professionnalisation Extrapro après l'instruction des contrats par l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca).

Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a été supprimée. C'est l'Opca qui est garant de la conformité du contrat. Il donne son avis sur la conformité et rend une décision de prise en charge dans un délai de vingt jours. À défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée. Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat, l'employeur l'envoie à l'Opca qui dépose le contrat validé, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée via l'extranet Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Cet extranet permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats.

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

Jusqu'à 2012, ces données étaient aussi utilisées pour le décompte des nouveaux contrats validés et déposés par les Opca sur l'extranet Extrapro (ou validés et enregistrés par les Direccte jusqu'au 20 mai 2011). Du fait des perturbations intervenues suite à la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire au second semestre 2012 (nouveau formulaire du contrat, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des Opca et modification du système Extrapro) et de la fusion d'un certain nombre d'Opca, Extrapro n'est plus une base exhaustive et doit être complétée pour être exploitée. Après correction, Extrapro couvre 95 % des contrats validés par les Opca en 2015. Le décompte s'appuie donc désormais sur une enquête brève à périodicité mensuelle réalisée auprès des Opca.

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

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
 Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
 Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**
 Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

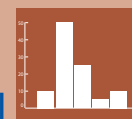
Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

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

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

Données des graphiques
 et tableaux
 accessibles
 au format excel



DARES
 résultats
 avril 2017 N° 028

7

L'insertion professionnelle des bénéficiaires six mois après un contrat de professionnalisation

Depuis 2011, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont interrogés six mois après leur sortie théorique de contrat sur la date réelle de la fin de leur contrat, sur leur situation professionnelle au moment de l'enquête et sur leur appréciation du contrat de professionnalisation, par questionnaire papier auto-administré.

Cet encadré présente les résultats de l'enquête auprès des anciens bénéficiaires de contrats arrivés à échéance en 2014. 40 000 sortants de 2014 ont répondu à cette enquête. Les réponses ont été redressées afin d'être représentatives de l'ensemble des contrats.

Peu de ruptures

13 % des bénéficiaires sortant en 2014 déclarent que leur contrat a été interrompu avant la fin prévue initialement, que ce soit pendant ou au-delà de la période d'essai. Les ruptures font suite à un commun accord entre le bénéficiaire et l'employeur (46 % des cas), ont été à l'initiative du bénéficiaire (31 %) ou encore à l'initiative de l'employeur (23 %). La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (78 %) ou partiellement (6 %) le diplôme ou la qualification visé par la période de professionnalisation.

Des contrats qui débouchent souvent sur un emploi

72 % des bénéficiaires sortant de contrats de professionnalisation en 2014 sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. 2 personnes sur 5 occupent un emploi durable non aidé et 1 personne sur 2 est restée chez le même employeur. 16 % des sortants sont toujours en alternance six mois après la fin de leur contrat : 13 % sont toujours en contrat de professionnalisation et 3 % en contrat d'apprentissage. La plupart des personnes sans activité professionnelle recherchent un emploi (22 % de l'ensemble des sortants). Les autres suivent une formation (4 % des sortants) ou sont inactives (1 %). Les anciens bénéficiaires recrutés en CDI sont plus en emploi (87 %) que ceux qui avaient signé un contrat de professionnalisation en CDD et 75 % d'entre eux sont toujours chez le même employeur. Les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs à l'entrée sont moins souvent en emploi et plus souvent au chômage à la sortie de leur contrat. C'est aussi le cas des bénéficiaires ayant préparé une qualification dans les spécialités « commerce et vente » et « accueil, hôtellerie, tourisme ».

Des bénéficiaires en majorité satisfaits de leur expérience en contrat de professionnalisation

65 % des bénéficiaires considèrent que leur situation professionnelle six mois après la sortie d'un contrat de professionnalisation s'est améliorée par rapport à leur situation avant leur entrée et 8 % que leur situation s'est détériorée. Parmi ces derniers, la moitié est au chômage ou en inactivité au moment de l'enquête.

Pour 88 % des bénéficiaires, le contrat de professionnalisation a été avant tout l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle sur le marché du travail. Il a aussi permis, notamment pour les personnes en emploi six mois après leur sortie de contrat de professionnalisation, de nouer des relations utiles pour trouver un emploi (61 %) et d'obtenir une progression salariale (56 %). Cependant, 17 % des bénéficiaires estiment que la formation proposée pendant le contrat de professionnalisation ne correspondait pas à la qualification préparée.

Situation professionnelle à six mois des sortants de contrat de professionnalisation en 2014

En %

	Part des sortants	Situation à six mois				
		Emploi	Emploi durable non aidé*	Chômage	Formation	Inactivité
Sexe						
Hommes	52,5	73,3	45,5	21,6	4,0	1,0
Femmes.....	47,5	71,5	42,3	23,1	4,0	1,5
Âge à l'entrée						
Moins de 26 ans	80,1	72,7	41,9	21,6	4,5	1,2
26 ans et plus.....	19,9	71,3	50,8	25,6	1,6	1,5
Situation avant l'entrée						
Scolarité, université.....	31,6	74,4	41,8	18,7	5,9	1,1
Emploi (aidé ou non)	37,1	76,0	46,4	19,5	3,3	1,1
Demandeur d'emploi	27,0	67,0	43,7	29,2	2,5	1,4
Inactivité	4,2	66,6	39,3	27,6	4,5	1,3
Type de certification préparée						
Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP.....	68,7	72,8	42,6	21,5	4,5	1,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	11,8	70,1	46,2	25,7	3,1	1,2
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrite au RNCP.....	19,5	72,5	46,2	23,4	2,6	1,5
Spécialité de la formation						
Production industrielle, bâtiment.....	18,5	75,9	48,0	20,3	2,7	1,1
Transport, manutention, magasinage	6,2	78,6	58,4	19,0	1,8	0,6
Commerce, vente	33,3	66,1	35,8	27,8	4,7	1,4
Comptabilité, gestion	6,2	76,0	41,8	18,0	5,0	1,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	11,1	77,2	48,7	18,9	2,9	1,0
Secrétariat, bureautique.....	3,4	75,0	40,7	19,0	4,7	1,3
Santé, travail social	4,1	77,3	51,3	17,5	3,2	1,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,0	62,9	35,1	28,3	7,2	1,7
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services.....	14,1	74,2	45,5	20,5	4,0	1,3
Ensemble	100,0	72,4	43,7	22,4	4,0	1,2

* Contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée de plus de 6 mois (hors emploi aidé).

Lecture : 52,5 % des sortants de contrat de professionnalisation en 2014 étaient des hommes. Six mois après leur sortie de contrat, ils sont 73,3 % à être en emploi.

Champs : Sortants de contrat de professionnalisation en 2014, France entière.

Source : Dares, enquête sur l'insertion des sortants d'un contrat de professionnalisation.