

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2010 :

légère hausse des entrées

En 2010, 148 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été comptabilisés, soit une hausse de 1 % en un an. Après le fort recul enregistré en 2009 (-18 %), les entrées se sont davantage redressées dans l'industrie (+20 %) que dans le commerce (+2 %) et, plus généralement, que dans l'ensemble du secteur tertiaire. Bien qu'en faible repli (-1 %), ce dernier concentre toujours plus des trois quarts des entrées en contrat de professionnalisation (78 %).

Les qualifications de branche sont visées par 38 % des nouveaux contrats, soit +2 points par rapport à 2009. Les personnes au chômage au moment de l'entrée en contrat préparent plus souvent une qualification de branche (57 %) qu'un diplôme ou titre d'État (43 %). Les diplômes et titres d'État sont, en revanche, visés par 81 % des formations suivies par les personnes issues du système scolaire.

Les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes parmi les nouveaux entrants. Largement majoritaires dans les formations aux métiers du tertiaire, elles sont, au contraire, sous-représentées dans les formations aux métiers de l'industrie et du bâtiment.

Le contrat de professionnalisation combine des périodes en entreprise et en organisme de formation. Commun aux jeunes et aux adultes 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. Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes annoncé en avril 2009, une aide financière spécifique était versée, à leur demande, aux employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (aide de 1 000 €, majorée à 2 000 € lorsque le jeune est d'un niveau inférieur au baccalauréat). Cette aide a été prolongée jusqu'à la fin 2010 suite au sommet social du 10 mai 2010 (encadré 1).

Les entrées ont été plus concentrées au second semestre de l'année

En 2010, 148 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été enregistrés, après 146 000 en 2009 et 179 000 en 2008 (encadré 2). Le nombre d'entrées augmente ainsi de 1 % en 2010, après avoir reculé de -18 % en 2009 et progressé de +5 % en 2008 (graphique 1). Le contexte de redémarrage de l'emploi salarié (125 000 emplois salariés marchands créés en 2010, après 333 000 détruits en 2009) et la

Tableau 1 • Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats de professionnalisation

En %

	2008		2009		2010		Évolution 2010/2009 du total des entrées (en %)
	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 enregistrés	179 043	150 943	145 950	122 909	147 990	123 601	1,4
Secteur d'activité							
Agriculture, sylviculture, pêche	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7	-15,2
Industrie	12,1	11,9	11,5	11,6	13,6	13,8	20,5
dont : Industries des biens d'équipement	2,9	2,9	2,4	2,5	2,5	2,6	3,8
Industries des biens intermédiaires	3,9	3,6	3,3	3,3	4,2	4,0	26,6
Construction	8,4	9,0	8,4	9,0	8,0	8,5	-3,5
Tertiaire	78,8	78,2	79,3	78,5	77,7	77,0	-0,7
dont : Commerce	23,4	25,8	24,1	25,8	24,3	25,9	2,4
Transports	8,3	6,9	6,0	5,3	5,6	5,1	-5,1
Activités financières	5,0	5,3	5,7	5,8	5,7	5,9	1,2
Activités immobilières	2,7	3,0	2,1	2,3	2,2	2,4	6,1
Services aux entreprises	23,3	21,3	21,6	20,3	21,3	19,6	-0,1
Services aux particuliers	9,1	10,1	11,2	12,0	10,8	11,6	-2,5
Éducation, santé, action sociale	6,0	5,2	7,3	6,1	7,1	6,0	-0,8
Taille de l'établissement							
0 à 4 salariés	24,7	26,0	28,0	29,2	27,7	28,8	0,0
5 à 9 salariés	13,1	13,8	13,9	14,8	13,5	14,2	-2,0
10 à 49 salariés	22,5	23,2	22,4	22,9	22,4	22,8	1,1
50 à 199 salariés	14,4	13,5	13,3	12,5	13,7	13,0	4,0
200 à 250 salariés	2,6	2,3	2,3	2,2	2,4	2,3	5,6
Plus de 250 salariés	22,7	21,2	20,0	18,4	20,5	19,0	3,8

Champ : France entière.

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

poursuite du versement des aides financières instaurées dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes pendant toute l'année 2010 ont pu contribuer à soutenir les entrées.

Les entrées en contrat de professionnalisation ont été plus concentrées au second semestre de l'année que les années précédentes : 72 % en 2010 contre 70 % en 2009 et 60 % en 2008. Les entrées du second semestre 2010 ont en effet enregistré une hausse de 4 % par rapport aux six derniers mois de 2009, alors que celles du premier semestre (toujours moins nombreuses) étaient en baisse de 5 % par rapport à la même période de 2009.

Les nouveaux contrats restent très majoritairement destinés aux jeunes : 83 % des entrants ont entre 16 et 25 ans. La part des adultes de 26 ans ou plus dans les entrées a toutefois progressé de 1 point par rapport à 2009, pour atteindre 17 %. Les entrées à 45 ans ou plus restent marginales : 2 %.

La part de l'industrie se renforce

La hausse globale des entrées en contrat de professionnalisation tient largement au secteur de l'industrie, dans lequel les entrées ont fortement progressé : +20 % par rapport à 2009, après une baisse de 22 % entre 2008 et 2009. 14 % des nouveaux contrats de 2010 ont été conclus dans ce secteur (tableau 1). Les femmes restent sous-représentées dans l'industrie (60 % des entrants sont des hommes) alors que la part des établissements d'au moins 50 salariés y est élevée : 62 % contre 36 % en moyenne, tous secteurs confondus.

Les entrées en contrat de professionnalisation ont reculé de 1 % dans le tertiaire, avec des évolutions contrastées selon les secteurs. Alors que les entrées ont reculé plus rapidement qu'en moyenne dans les transports (-5 % par rapport à 2009, soit 6 % des nouveaux contrats) et dans les services aux particuliers (-2 % par rapport à 2009, soit 11 % des nouveaux contrats), elles ont été quasiment stables dans les services aux entreprises (21 % des nouveaux contrats) et ont connu une hausse dans le commerce (+2 %, 24 % des nouveaux contrats). Avec 78 % des entrées en 2010, le secteur tertiaire reste toutefois le principal utilisateur de contrats de professionnalisation. La part du secteur tertiaire dans les entrées en contrat de professionnalisation est nettement supérieure à celle observée pour le contrat d'apprentissage (56 % en 2009) qui combine aussi des périodes en entreprise et en organisme de formation. En 2010, les entrées en contrat de professionnalisation ont également baissé dans la construction (-3 %, soit 8 % des nouveaux contrats).

En retrait, la préparation d'un diplôme ou titre d'État reste le principal objectif du contrat

En 2010, l'élévation des niveaux de formation à l'entrée se poursuit, même si la part des entrées des personnes ayant un niveau inférieur ou égal au baccalauréat reste importante : 66 % contre 76 % cinq ans auparavant (tableau 2).

Le contrat de professionnalisation est sanctionné par une qualification reconnue, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou reconnue dans les classifications

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 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 ».

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. Le contrat de professionnalisation a été ouvert 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 - par la loi du 24 novembre 2009 réformant la formation professionnelle.

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.

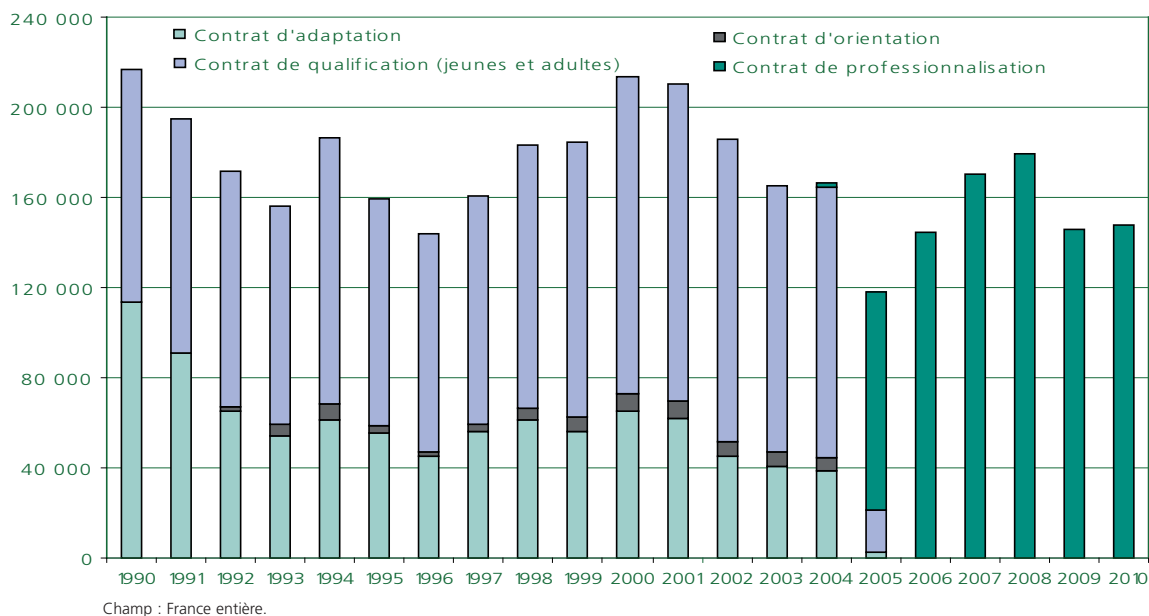
En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1^{er} 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 de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des 12 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 3 mois à hauteur de 200 € par mois dans la limite de 2000 € par contrat.

Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes d'avril 2009, une aide spécifique à l'embauche 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 30 juin 2010 (aide de 1 000 €, majorée à 2 000 € lorsque le jeune est d'un niveau inférieur au baccalauréat). Cette aide a été prolongée jusqu'à la fin 2010 suite au sommet social du 10 mai 2010.

De nouvelles mesures pour développer l'alternance ont été annoncées le 1^{er} mars 2011 : hausse du quota d'alternants et modulation selon l'effort des entreprises ; exonération de charges sociales pendant 6 mois pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune de plus en alternance ; aide supplémentaire de 2000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cette aide s'ajoutera à l'aide de 2000 euros versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus).

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



Source : Dares.

Tableau 2 • Les bénéficiaires des nouveaux contrat de professionnalisation

En %

	2008		2009		2010		Variation 2010/2009 (en points)	
	Total entrée	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	Total entrée	dont jeunes de moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats enregistrés.....	179 043	150 943	145 950	122 909	147 990	123 601	1,4 %	0,6 %
Sexe								
Hommes	52,5	51,0	50,0	49,4	51,4	50,8	1,4	1,4
Femmes	47,5	49,0	50,0	50,6	48,6	49,2	-1,4	-1,4
Âge								
16 ans	0,4	0,5	0,9	1,0	0,8	0,9	-0,1	-0,1
17 ans	2,1	2,6	3,3	3,9	2,8	3,4	-0,4	-0,4
18 ans	6,1	7,4	7,5	8,9	7,0	8,4	-0,5	-0,5
19 ans	10,4	12,6	11,5	13,6	11,3	13,5	-0,2	-0,1
20 ans	14,2	17,3	14,7	17,5	14,2	17,1	-0,5	-0,4
21 ans	14,1	17,2	14,1	16,7	14,1	16,9	0,0	0,2
22 ans	12,5	15,2	12,0	14,3	12,1	14,5	0,0	0,2
23 ans	9,8	11,9	9,4	11,1	9,7	11,6	0,3	0,5
24 ans	7,3	8,9	6,6	7,8	6,9	8,3	0,3	0,4
25 ans	5,2	6,4	4,3	5,2	4,5	5,4	0,2	0,3
26-44 ans.....	15,7		13,9		14,4		0,5	
45 ans ou plus	2,0		1,9		2,1		0,2	
Niveau de formation à l'entrée								
I à III	28,3	27,8	32,8	32,5	33,5	33,2	0,7	0,7
IV (BAC)	38,0	40,8	36,5	38,6	36,1	38,2	-0,4	-0,4
V (CAP/BEP)	24,6	23,4	23,0	22,5	22,7	21,8	-0,3	-0,7
V bis et VI.....	9,1	8,0	7,7	6,4	7,7	6,8	0,1	0,4
Diplôme le plus élevé obtenu								
Bac +3 et plus	9,1	8,1	10,9	10,1	11,8	10,9	0,9	0,8
Bac +2	15,3	15,6	17,8	18,3	18,1	18,6	0,3	0,3
BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof.....	37,8	40,6	36,8	39,1	36,5	38,8	-0,3	-0,3
<i>dont : Bac général</i>	14,0	14,8	13,1	13,5	12,4	12,8	-0,7	-0,7
CAP-BEP.....	22,2	21,4	21,5	21,0	20,5	19,9	-0,9	-1,1
Brevet.....	6,5	6,6	5,4	5,5	5,4	5,5	0,0	0,0
Certificat de formation général	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	0,0	0,0
Aucun diplôme.....	8,3	6,9	7,0	5,5	7,1	5,8	0,1	0,3
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	30,8	36,8	32,5	38,0	31,4	37,0	-1,1	-1,1
Contrat aidé, stag. form. Prof <i>dont : Contrats de formation en alternance (1)</i>	15,5	17,6	18,8	20,8	17,9	20,0	-1,0	-0,8
<i>dont : Contrats de formation en alternance (1)</i>	12,5	14,6	15,9	18,2	15,3	17,5	-0,7	-0,7
Salarié	18,5	18,8	15,7	15,7	15,4	15,5	-0,4	-0,1
Demandeur d'emploi	31,6	22,8	29,6	21,8	31,8	23,3	2,1	1,6
Inactivité.....	3,5	4,0	3,3	3,7	3,6	4,1	0,3	0,4
Mode de reconnaissance de la qualification								
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	18,4	17,4	18,8	17,2	18,6	17,6	-0,1	0,4
Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat.....	38,6	43,6	44,9	49,6	43,5	48,1	-1,3	-1,5
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	13,3	12,7	9,0	8,7	10,7	10,2	1,7	1,5
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	5,0	4,7	4,9	4,4	1,5	1,2	-3,4	-3,2
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	24,7	21,6	22,4	20,1	25,6	22,8	3,2	2,7
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire).....	84,6	87,1	87,6	89,5	88,3	90,2	0,7	0,7
CDI	15,4	12,9	12,4	10,5	11,7	9,8	-0,7	-0,7
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation								
6 à 11 mois	42,7	40,0	40,3	38,0	40,3	38,1	0,0	0,0
12 mois	17,3	16,0	16,8	16,2	18,0	17,3	1,1	1,0
13 à 23 mois	35,2	38,8	37,4	39,7	35,6	38,1	-1,8	-1,6
24 mois	4,8	5,3	5,5	6,0	6,1	6,6	0,6	0,6
Durée de la formation (3) en heures								
Moins de 200 heures	6,6	5,2	4,6	3,4	5,9	4,4	1,4	1,1
200 à 499 heures.....	40,5	37,5	39,0	36,6	39,1	36,8	0,1	0,1
500 à 799 heures	21,3	21,7	23,8	24,2	23,9	24,3	0,1	0,2
800 heures et plus	31,6	35,7	32,6	35,8	31,1	34,4	-1,6	-1,4
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)								
Moins de 25 %	37,5	34,1	33,7	31,1	35,9	32,7	2,1	1,6
25 à 29 %	17,8	18,0	19,8	20,1	20,1	20,3	0,3	0,2
30 à 34 %	27,7	30,9	29,3	31,7	28,8	31,4	-0,6	-0,3
35 à 39 %	10,8	11,3	11,0	11,7	10,3	11,1	-0,7	-0,6
40 % ou plus	6,1	5,7	6,1	5,4	5,0	4,5	-1,1	-0,9

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.

Tableau 3 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation en 2010 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	76,1	13,5	4,0	6,4	83,1	16,9	0,9	27,7	30,9	40,5	100,0
Industrie	20,6	17,9	16,1	45,5	56,2	43,8	1,9	48,1	21,5	28,5	100,0
Construction	45,9	31,2	13,3	9,6	61,8	38,2	2,1	47,2	23,6	27,1	100,0
Tertiaire	44,0	22,3	13,4	20,4	63,1	36,9	7,1	36,8	24,3	31,9	100,0
Dont : Commerce	39,9	23,3	16,2	20,6	58,9	41,1	10,8	34,5	16,2	38,5	100,0
Services aux entreprises	43,2	21,9	14,4	20,4	53,3	46,7	8,9	45,7	20,4	24,9	100,0
Services aux particuliers	67,5	23,3	4,2	5,0	76,9	23,1	2,6	29,4	40,2	27,9	100,0
Autres secteur du tertiaire	37,4	21,0	13,7	27,9	70,6	29,4	3,3	34,1	29,4	33,2	100,0

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

(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.
Champ : France entière.

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. En 2010, 62 % des nouveaux contrats préparent à un diplôme ou titre d'État, soit -2 points par rapport à 2009 (tableau 2). Cette proportion atteint 77 % dans le secteur des services aux particuliers. La part des contrats visant une qualification ou certification de branche augmente : 38 % contre 36 % en 2009 ; elle atteint même 44 % dans l'industrie (+6 points par rapport à 2009) (tableau 3).

Les contrats sont en moyenne conclus pour 14 mois

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 24 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. De fait, en 2010, 42 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont conclus pour 13 mois ou plus.

La durée moyenne du contrat s'établit à 14 mois en 2010, soit près d'un mois de moins qu'en 2009. Les contrats qui visent l'obtention d'une qualification ou certification de branche sont conclus en moyenne pour 10 mois, contre 17 mois pour ceux qui préparent à un diplôme ou titre d'État. La durée des contrats varie également selon le secteur d'activité de l'employeur. Dans l'industrie, 65 % des contrats sont des contrats courts d'une durée maximale de 12 mois. Cette proportion est comparable à celle observée dans le secteur de la construction (64 %) mais largement supérieure à celle observée dans le secteur tertiaire (57 %).

En 2010, 88 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD, y compris les missions de travail temporaire qui ne représentent

que 1 % des entrées. Les contrats à durée indéterminée sont largement minoritaires et leur part a tendance à décroître : 12 % en 2010, contre 16 % en 2007 et 15 % en 2008. Ils sont encore plus rares dans le secteur de l'industrie (6 %).

La durée moyenne de la formation raccourcit légèrement

La part de la formation 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. Dans les faits, la durée de la formation, y compris les actions d'évaluation et d'accompagnement, représente en moyenne, en 2010, 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Ceci correspond en moyenne à 648 heures, dont 623 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

Le raccourcissement de la durée des contrats s'accompagne mécaniquement d'une baisse de la durée de la formation. En particulier, les formations longues d'au moins 800 heures reculent : 31 % des contrats en prévoient en 2010, soit -2 points par rapport à 2009. Ces formations concernent surtout les personnes de niveau de formation équivalent au baccalauréat (53 %).

Les formations aux métiers de l'industrie ou du bâtiment visent surtout une qualification de branche

Dans les formations aux métiers de l'industrie ou du bâtiment (20 % des contrats, soit +1 point par rapport à 2009), 51 % des contrats enregistrés en 2010 visent une qualification de branche (+2 points). Les qualifications de branche sont

Tableau 4 • Répartition des nouveaux contrats de professionnalisation en 2010 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	49,4	21,9	1,3	27,3	3,9	50,6	24,9	20,7	100,0	20,3	1,5
dont :											
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	62,1	19,4	0,3	18,2	4,7	43,7	31,9	19,7	100,0	2,6	0,4
Métallurgie	45,5	24,8	0,3	29,4	6,6	57,2	8,8	27,4	100,0	0,4	-0,1
Génie civil, construction, bois, Bâtiment	52,0	3,7	0,6	43,7	3,0	57,2	23,4	16,4	100,0	6,5	-0,2
Mécanique, électricité, électronique	34,8	51,4	2,1	11,7	4,1	43,3	24,7	27,9	100,0	3,8	0,2
Autres domaines de la production	50,5	23,6	2,1	23,8	4,3	50,5	24,6	20,6	100,0	6,9	1,2
Domaines de services	65,5	8,1	1,5	24,9	6,4	35,9	23,4	34,2	100,0	79,7	-1,5
dont :											
Transport, manutention, magasinage	51,4	7,2	1,8	39,5	12,2	54,3	18,6	14,9	100,0	4,8	-0,6
Commerce, vente	61,8	6,0	2,1	30,1	9,6	35,7	16,2	38,5	100,0	31,3	0,1
Comptabilité, gestion	86,8	1,9	0,6	10,6	0,7	19,2	19,0	61,1	100,0	6,3	-0,4
Autres spécialités des échanges et de la gestion	67,9	7,3	0,6	24,2	2,3	40,4	29,9	27,4	100,0	9,8	0,5
Secrétariat, bureautique	68,2	16,4	0,4	15,1	1,4	31,7	16,2	50,7	100,0	4,1	0,3
Santé, travail social	84,1	7,5	2,9	5,5	0,9	18,8	46,8	33,5	100,0	4,7	-0,4
Accueil, hôtellerie, tourisme	55,1	31,8	0,5	12,6	6,8	40,9	28,4	23,9	100,0	3,3	0,0
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	63,0	8,6	1,1	27,3	6,1	40,0	30,9	23,1	100,0	15,5	-0,9
Total	62,2	10,7	1,5	25,6	5,9	39,1	23,9	31,1	100,0	100	

(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 2010 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 et plus	
Scolarité, université	81,3	5,8	0,6	12,3	43,1	42,3	11,9	2,7	0,9	26,9	25,1	47,1	100,0
Contrat aidé, stag. form. prof	94,9	1,9	0,1	3,1	37,0	27,7	30,3	5,0	1,7	39,1	34,5	24,7	100,0
Salarié	54,8	10,0	2,2	33,0	30,8	41,5	22,0	5,6	7,2	42,2	18,4	32,3	100,0
Demandeur d'emploi	43,1	15,7	2,5	38,7	25,0	31,3	29,5	14,1	12,8	49,8	19,8	17,6	100,0
Inactivité.....	57,2	13,5	1,4	27,8	17,3	42,7	22,5	17,5	5,1	37,3	20,7	36,9	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.

notamment majoritaires dans les spécialités de la métallurgie (55 % des qualifications visées) et de la mécanique, électricité, électronique (65 % des qualifications visées) qui représentent 4 % des nouveaux contrats (tableau 4).

Près de 80 % des nouveaux contrats de professionnalisation forment aux métiers du tertiaire. Dans ces métiers, où la préparation d'un diplôme ou d'un titre homologué par l'État est visée par 65 % des contrats, les femmes restent largement majoritaires (57 % des entrées), alors qu'elles sont fortement sous-représentées (14 %) dans les spécialités des domaines de l'industrie ou du bâtiment. Les qualifications de branche sont très minoritaires parmi les contrats formant à la comptabilité-gestion (13 %) ou à la santé et au travail social (16 %). Logiquement, la durée des formations est d'autant plus longue qu'il s'agit de spé-

cialités préparant fréquemment à un diplôme ou titre d'État.

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 que l'ensemble à des formations des spécialités des domaines de l'industrie ou du bâtiment (29 %).

Davantage de personnes à la recherche d'un emploi ont accédé au contrat de professionnalisation en 2010

Pour 47 % des bénéficiaires, l'entrée en contrat de professionnalisation fait suite à la scolarité

LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'enregistrement 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'OPCA. Celui-ci est garant de la conformité du contrat et décide 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. Dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du contrat, l'OPCA transmet le contrat, avec son avis et sa décision de financement, 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) concernée. Les documents sont alors examinés au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat avant de procéder à l'enregistrement. Le service de la DIRECCTE notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA. L'absence de réponse au-delà d'un mois à compter de la date de dépôt vaut décision d'enregistrement.

Dans un esprit de simplification administrative, le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, en lien avec les partenaires sociaux et les OPCA, a défini les modalités d'une télétransmission des informations. Il a ensuite développé un nouveau système de gestion informatisé des contrats de professionnalisation, l'extranet Extrapro, qui 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. Les échanges dématérialisés d'informations entre les OPCA et l'administration ont débuté fin 2006, et les OPCA ont ensuite adhéré progressivement à ce nouveau système de gestion du dispositif. Ce n'est qu'à partir d'avril 2008 qu'Extrapro est devenu complètement opérationnel.

Jusqu'en 2007, le suivi statistique des entrées en contrat de professionnalisation s'appuyait sur la centralisation mensuelle par la Dares du décompte des nouveaux contrats de professionnalisation enregistrés par les DDTEFP et sur l'exploitation annuelle des conventions d'embauche afin de caractériser les bénéficiaires et les établissements utilisateurs des contrats. La dématérialisation progressive des contrats de professionnalisation a conduit à modifier la procédure de collecte d'information à partir de 2008. Depuis 2009, la base issue d'Extrapro est mobilisée pour la totalité du suivi (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées). La comparaison avec les chiffres relatifs à 2008, en particulier en infra-annuel, peut être impactée par ces modalités d'enregistrement différentes.

(31 %) ou à un contrat de formation en alternance (apprentissage ou précédent contrat de professionnalisation, 15 %). 15 % des entrants dans le dispositif étaient salariés (hors contrats aidés) et 30 % étaient à recherche d'un emploi, soit +2 points par rapport à 2009 (tableau 2).

Les personnes précédemment au chômage ou en emploi non aidé suivent des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules 18 % et 32 % d'entre elles suivent une formation d'au moins 800 heures, contre 47 % pour les sortants de scolarité. Ces formations visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche (certificats de qualification professionnelle ou qualification reconnue par la branche) : respectivement 57 % (+ 3 points en un an) et 45 %, contre seulement 19 % pour les sortants de scolarité (tableau 5). Pour ces personnes déjà entrées dans la vie active, le contrat de professionnalisation est plus fréquemment mobilisé dans une logique de retour rapide à l'emploi.

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 14 % et 20 %, contre seulement 6 % des sortants de scolarité. C'est également le cas des diplômés de l'enseignement supérieur : 17 % d'entre eux ont un contrat sous forme de CDI, contre 12 % tous niveaux de formation confondus. La proportion des diplômés de l'enseignement supérieur embauchés en CDI est respectivement de 24 % et 32 % pour les personnes au chômage et en emploi non aidé au moment de l'entrée en contrat, contre 8 % pour les sortants de scolarité.

Ruby SANCHEZ (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2010), « Le contrat de professionnalisation en 2009 : baisse des entrées, notamment dans les grands établissements utilisateurs », *Dares Analyses n° 047*, Dares, juillet.

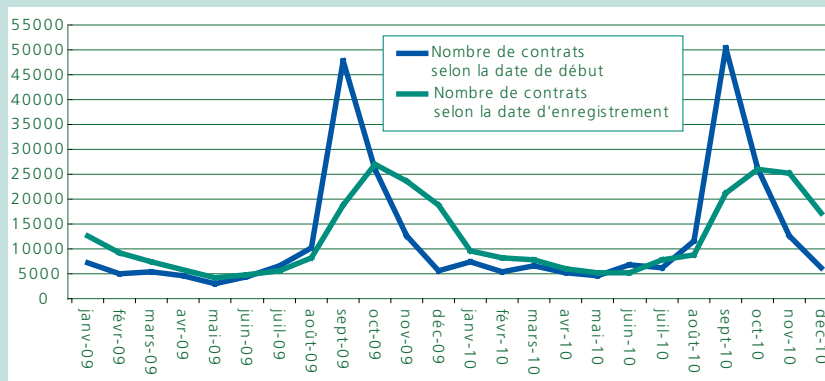
[2] Sanchez R. (2011), « L'apprentissage en 2009 : baisse des entrées, hausse de la part du secteur tertiaire », *Dares Analyses n° 010*, Dares, février.

EN 2010, 148 000 CONTRATS ENREGISTRÉS, 150 000 CONTRATS DÉBUTÉS

Les statistiques sur les contrats de professionnalisation publiées mensuellement par la Dares portent sur les flux de contrats enregistrés par les services déconcentrés du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Ces statistiques ne correspondent pas strictement à des flux d'embauche en contrats car il existe souvent un délai entre la date d'embauche effective et la date d'enregistrement du contrat (encadré 2). Ainsi, en moyenne, 87 % des contrats sont enregistrés dans les deux mois qui suivent la date d'embauche ; environ neuf contrats enregistrés sur dix 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 enregistrés. 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 enregistrés. Il présente un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire, qui représente 34 % des contrats débutés en 2010. Les dates d'enregistrement sont plus étalées : septembre ne concentre que 14 % des contrats enregistrés en 2010 ; septembre, octobre et novembre 49 %. Au total, si 148 000 contrats ont été enregistrés en 2010, 150 000 ont connu leur début d'exécution cette même année.

Graphique A • Répartition des contrats de professionnalisation selon la date de début et la date d'enregistrement



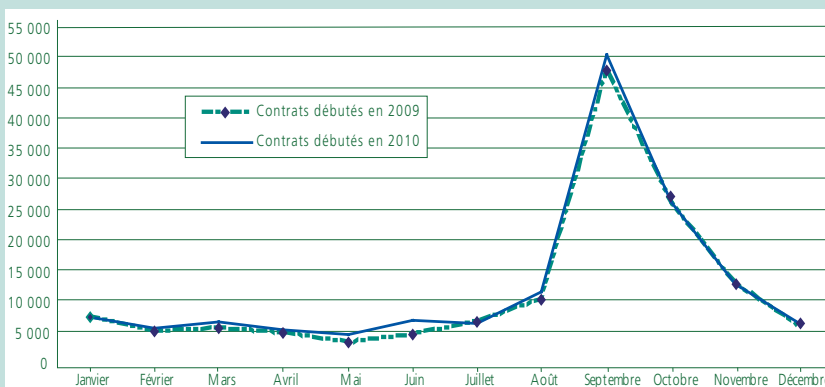
Champ : France entière.

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



En 2010, l'arrêt de l'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans - initialement prévue pour le 30 juin puis prolongée jusqu'au 31 décembre 2010 - est susceptible d'avoir modifié les comportements d'embauches des employeurs et notamment leur répartition dans le temps. Néanmoins, il n'y a pas eu d'afflux particulier de recrutements au cours des derniers mois de l'année 2010 : les embauches du quatrième trimestre 2010 ont été très proches de celles de la même période de 2009. Avec 6 % de plus qu'en 2009, septembre est resté le mois le plus favorable à l'embauche en contrat de professionnalisation.

Graphique B • Embauches en contrat de professionnalisation (2009-2010)



Champ : France entière.

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

