

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION :

l'insertion des bénéficiaires varie surtout selon le métier préparé

Âgés de moins de 26 ans dans leur grande majorité, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont une expérience limitée sur le marché du travail. Si 85 % d'entre eux ont déjà travaillé, même de façon occasionnelle, leur durée cumulée d'emploi entre la fin de leur scolarité et l'entrée en contrat n'a le plus souvent pas dépassé un an.

Pour près des trois quarts des bénéficiaires, le désir de préparer une qualification par alternance est l'un des deux principaux motifs d'entrée en contrat de professionnalisation. Dans 9 cas sur 10, l'alternance entre travail et formation n'a pas posé de problème. 18 % des contrats ont néanmoins été rompus de manière anticipée. La qualification préparée est validée dans 69 % des cas ; le taux de réussite aux épreuves est plus élevé pour les bénéficiaires entrés en contrat à plus de 25 ans.

À l'issue du contrat, les deux tiers des bénéficiaires restent en emploi, chez le même employeur dans les trois quarts des cas. Il s'agit d'un CDI pour 60 % d'entre eux. La très grande majorité des personnes passées par un contrat de professionnalisation en a une opinion favorable et 9 sur 10 considèrent que c'est une expérience professionnelle valable sur le marché du travail.

Mis en place fin 2004 et destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, le contrat de professionnalisation a deux finalités principales : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle avec une qualification sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle ou reconnue par une branche professionnelle (encadré 1). Afin de mieux connaître la trajectoire professionnelle des bénéficiaires, ainsi que les circonstances d'entrée en contrat et le déroulement de celui-ci, la Dares a mené entre la fin 2008 et le début 2010 une enquête en deux vagues auprès d'un échantillon de personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation en 2006 (encadré 2). Cette enquête fait suite à un précédent panel construit par la Dares dans les années 2002-2003 ([1], [2]). Cette première publication présente les résultats issus de la première vague de l'enquête.

Des bénéficiaires qui ont le plus souvent déjà travaillé, ne serait-ce que très peu de temps

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont très majoritairement des jeunes de moins de 26 ans [3], [4]. Seuls 12 % des personnes entrées en contrat de professionnalisation en 2006 avaient 26 ans ou plus à l'entrée en contrat (tableau 1). Ce dispositif de formation en alternance concerne de

Tableau 1 • Profil des entrants en contrat de professionnalisation en 2006

En %

	Niveau à l'entrée en contrat		Sexe		Âge à l'entrée en contrat		Situation à la veille de l'entrée en contrat (2)				Total	Répartition des bénéficiaires
	Bac ou plus	Inférieur au Bac	Hommes	Femmes	16 à 25 ans	26 ans ou plus	Inactivité	Formation (3)	Chômage	Emploi (aidé ou non)		
Secteur d'accueil en contrat (1)												
Industrie.....	70,5	29,5	59,1	40,9	86,3	13,7	6,9	35,2	12,2	45,7	100,0	13,0
Construction.....	41,8	58,2	81,3	18,7	93,1	6,9	5,8	36,8	9,8	47,6	100,0	9,8
Commerce.....	67,4	32,6	49,4	50,6	93,8	6,2	4,3	41,3	14,7	39,8	100,0	26,9
Transports.....	59,2	40,8	71,2	28,8	75,1	24,9	4,3	31,4	16,3	48,0	100,0	6,7
Activités financières.....	95,1	4,9	31,0	69,0	93,8	6,2	8,2	46,8	10,4	34,5	100,0	4,9
Services aux entreprises.....	74,1	25,9	50,2	49,8	80,6	19,4	5,5	34,0	16,8	43,7	100,0	18,1
Services aux particuliers.....	34,5	65,5	24,1	75,9	95,2	4,8	7,3	43,4	8,6	40,6	100,0	9,3
Éducation, santé et action sociale..	63,1	36,9	24,2	75,8	73,7	26,3	8,4	23,6	11,0	57,0	100,0	6,4
Autres secteurs du tertiaire.....	89,6	10,4	41,4	58,6	87,8	12,2	6,0	39,5	11,7	42,9	100,0	4,9
Taille de l'établissement d'accueil												
0 à 19 salariés.....	59,8	40,2	43,4	56,6	92,3	7,7	6,8	38,4	12,0	42,8	100,0	36,0
20 à 49 salariés.....	67,8	32,2	57,5	42,5	88,1	11,9	5,6	39,8	11,1	43,5	100,0	25,5
50 salariés ou plus.....	69,0	31,0	53,6	46,4	82,8	17,2	5,1	34,9	16,1	43,9	100,0	38,5
Spécialité de la qualification préparée												
Production industrielle, bâtiment... Transport, manutention, magasinage.....	40,8	59,2	87,2	12,8	85,0	15,0	4,8	30,6	12,1	52,5	100,0	21,1
Commerce, vente.....	43,7	56,3	83,7	16,3	69,1	30,9	2,2	20,3	17,8	59,7	100,0	7,5
Comptabilité, gestion.....	76,2	23,8	45,2	54,8	93,1	6,9	6,3	40,1	13,2	40,3	100,0	28,9
Autres spécialités des échanges et de la gestion.....	91,4	8,6	23,5	76,5	94,1	5,9	8,5	45,2	11,9	34,4	100,0	6,9
Secrétariat, bureautique.....	98,6	1,4	30,3	69,7	91,1	8,9	4,8	46,7	11,1	37,4	100,0	7,0
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	84,2	15,8	6,5	93,5	92,2	7,8	7,1	40,4	13,5	39,0	100,0	5,4
Santé, travail social.....	58,7	41,3	28,1	71,9	91,7	8,3	8,5	41,7	14,2	35,6	100,0	3,2
Autres spécialités, essentiellement des services.....	53,9	46,1	14,7	85,3	73,7	26,3	7,0	23,3	14,7	55,0	100,0	5,3
Certification préparée												
Certification ministérielle (diplôme ou titre professionnel).....	58,8	41,2	44,3	55,7	88,6	11,4	7,3	44,1	12,2	36,4	100,0	14,7
Certification reconnue par une branche professionnelle.....	66,8	33,2	47,4	52,6	93,1	6,9	6,2	43,4	9,9	40,4	100,0	57,3
Durée prévue de la formation (heures)												
Moins de 500 heures.....	62,6	37,4	55,0	45,0	80,4	19,6	5,6	29,4	17,3	47,7	100,0	42,7
500 heures ou plus.....	61,2	38,8	53,0	47,0	81,1	18,9	4,2	30,1	17,3	48,4	100,0	46,7
Répartition des bénéficiaires.....	68,4	31,6	48,4	51,6	93,4	6,6	7,5	44,0	9,3	39,2	100,0	53,3
	65,0	35,0	50,6	49,4	87,7	12,3	6,0	37,4	13,1	43,5	100,0	100,0

(1) Hors agriculture qui représente 1 % des bénéficiaires.

(2) Variable issue du traitement de la question « Juste avant le contrat de professionnalisation commencé en 2006 vous étiez en ... » ; la modalité « formation » rassemble les réponses : scolarité initiale (hors apprentissage) et stage de formation.

(3) Scolarité initiale (hors apprentissage), stage de formation.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

fait essentiellement des personnes ayant achevé récemment leurs études : dans 34 % des cas, le contrat de professionnalisation de 2006 s'inscrit dans le prolongement de la scolarité et seuls 20 % des entrants ont arrêté leur scolarité au moins trois ans avant l'entrée en contrat. S'agissant de leur situation juste avant l'entrée en contrat, 37 % des bénéficiaires déclarent qu'ils étaient en formation (dont 34 % sous statut scolaire), 13 % au chômage, 6 % inactifs. 44 % étaient déjà en emploi, dont 18 % en emploi aidé (essentiellement un autre contrat en alternance).

Le contrat de professionnalisation s'adresse donc surtout à un public ayant une expérience limitée sur le marché du travail : seuls 31 % des entrants de 2006 ont cumulé plus d'un an d'emploi entre la sortie de scolarité et l'entrée en contrat. C'est, logiquement, davantage le cas pour les entrants de 26 ans et plus : 85 % contre seulement 23 % pour les moins de 26 ans (tableau 2). Néanmoins, la grande majorité des bénéficiaires (85 %) a déjà travaillé avant le contrat, même de façon occasionnelle (y compris durant leur scolarité). Parfois ces périodes d'emploi ont été effectuées longtemps avant l'entrée en contrat et il peut s'agir d'emplois temporaires de moins d'un mois.

Des durées cumulées de chômage plutôt courtes

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation étant plutôt jeunes, ils ont assez rarement connu un chômage prolongé entre leur sortie de scolarité et leur entrée en contrat : seuls 19 % des entrants de 2006 disent avoir connu 6 mois cumulés de chômage ou plus (hors périodes éventuelles d'inactivité). Néanmoins, 39 % des bénéficiaires ont connu de courtes périodes de chômage, d'une durée cumulée inférieure à 6 mois. Au total, le public du contrat de professionnalisation est davantage composé de débutants sur le marché du travail que de personnes expérimentées ou à la recherche d'un emploi depuis longtemps.

La situation face au chômage est cependant variable selon la qualification et l'âge. Ainsi, 46 % des entrants en contrat de professionnalisation de niveau au moins égal au baccalauréat n'ont connu aucune période de chômage, contre 36 % de ceux ayant un niveau de formation inférieur ; ces derniers sont 27 % à avoir connu au moins 6 mois de chômage depuis leur sortie de scolarité

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

Tableau 2 • **Durée en emploi et au chômage entre la sortie du système scolaire et l'entrée en contrat de professionnalisation**

En %

	Âge à l'entrée en contrat		Sexe		Niveau à l'entrée en contrat		Total
	16 à 25 ans	26 ans ou plus	Hommes	Femmes	Bac ou plus	Inférieur au Bac	
DURÉE EN EMPLOI							
N'a connu que les études, le chômage ou l'inactivité *	25,6	4,3	23,5	22,4	22,7	23,5	23,0
A été en emploi...							
Moins de 6 mois	39,4	5,5	37,0	33,5	40,6	25,3	35,3
Entre 6 et moins de 13 mois	11,7	4,9	11,2	10,5	12,2	8,3	10,8
Entre 13 et moins de 24 mois	8,2	6,5	8,1	7,9	7,9	8,2	8,0
Entre 2 ans et moins de 5 ans	12,4	18,0	11,6	14,5	10,7	17,5	13,1
Entre 5 ans et moins de 10 ans	2,2	21,1	4,1	5,0	3,2	6,9	4,5
10 ans ou plus	0,5	39,7	4,5	6,1	2,6	10,3	5,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DURÉE AU CHÔMAGE							
N'a connu que les études, l'inactivité ou l'emploi	46,8	9,9	41,3	43,6	45,7	36,3	42,4
A été au chômage...							
Moins de 6 mois	30,2	17,6	29,6	27,6	29,7	26,5	28,6
Entre 3 et moins de 6 mois	9,9	14,0	10,6	10,3	10,3	10,6	10,4
Entre 6 et moins de 12 mois	8,0	17,9	9,8	8,7	7,8	11,9	9,2
Entre 12 et moins de 2 ans	3,9	22,5	6,0	6,4	4,6	9,2	6,2
2 ans ou plus	1,1	18,0	2,8	3,6	2,0	5,5	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Y compris ceux ayant travaillé, même de façon occasionnelle, au cours de la scolarité.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

(tableau 2). De même, si seuls 3 % des bénéficiaires ont connu au moins 2 ans de chômage, c'est le cas de 18 % de ceux âgés de 26 ans ou plus. Au-delà de l'effet mécanique lié à l'âge, cela peut résulter en partie de leur moindre qualification : la moitié d'entre eux n'a pas atteint le niveau du baccalauréat, contre 33 % des plus jeunes recrues.

Le dernier emploi occupé avant l'entrée en contrat : souvent un emploi court et rarement un CDI

Parmi les entrants en contrat qui ont déjà travaillé, la très grande majorité (79 %) déclare que le dernier emploi occupé était un emploi de droit commun. Il s'agissait essentiellement de CDD (39 % des cas) ou de missions d'intérim, de vacations ou d'emplois saisonniers (24 %). Seuls 16 % étaient en CDI (39 % en ce qui concerne les entrants d'au moins 26 ans). Pour 21 %, le dernier emploi occupé était un emploi aidé, généralement en alternance, et plus souvent un contrat d'apprentissage qu'un contrat de professionnalisation ou un autre type de contrat de formation en alternance (contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation abrogés depuis la fin 2004).

Près des trois quarts des derniers emplois occupés avant l'entrée en contrat de professionnalisation ont duré moins d'un an et la moitié moins de 6 mois. Pour 51 % des bénéficiaires de 26 ans ou plus et 22 % des plus jeunes le dernier emploi avant le contrat de professionnalisation a cependant duré plus d'un an.

Des démarches personnelles importantes pour être embauché en contrat de professionnalisation

Interrogés sur les deux principales raisons de leur entrée en contrat, les bénéficiaires citent le plus fréquemment « le désir de préparer par alternance une qualification » (72 %), puis le souhait d'« être rémunéré » (34 %), et, moins fréquemment, le fait que c'était « la seule possibilité d'emploi qui s'est présentée » (15 %) ou encore que « l'employeur a proposé ce contrat » (13 %). La combinaison la plus fréquemment citée, par 3 bénéficiaires sur 10, est le désir de préparer une qualification par alternance et le fait d'être rémunéré. Le souhait de faire une formation en alternance est moins souvent exprimé par les bénéficiaires les plus âgés (50 % des 26 ans ou plus mentionnent ce motif). En revanche, c'est un objectif partagé par une large majorité (70 %) des entrants en contrat de professionnalisation qui n'avaient pas obtenu le diplôme qu'ils préparaient durant leur dernière année d'études (30 % des bénéficiaires).

29 % des bénéficiaires déclarent avoir connu le contrat de professionnalisation par le biais de l'école ou d'un professeur, 19 % par l'employeur avec lequel ils ont signé le contrat et autant par des relations familiales, amicales ou professionnelles. 10 % déclarent l'avoir connu grâce à un conseiller du service public de l'emploi, 14 % par les médias, salons ou Internet et 9 % par une agence d'intérim ou une annonce (tableau 3). Le canal « scolaire » est surtout cité par les personnes entrées en contrat à l'issue de leur scolarité (41 %) ou après un emploi aidé (39 %) et, plus

Tableau 3 • Comment avez-vous connu le contrat de professionnalisation ...

En %

	Par l'école, par un professeur (CFA y compris)	Par des relations amicales, familiales ou professionnelles (2)	Par un conseiller de l'ANPE, d'une mission locale ou PAIO	Par l'employeur signataire de votre contrat de professionnalisation	Par les medias, salons, Internet	Autres (agence d'intérim, annonce...)	Total
Situation à la veille de l'entrée en contrat							
Formation ou inactivité (1).....	38,3	19,3	6,1	15,0	13,7	7,6	100,0
Chômage.....	8,7	16,8	28,7	18,4	17,5	9,9	100,0
Emploi (aidé ou non).....	25,5	18,7	9,3	23,2	12,2	11,1	100,0
Âge avant l'entrée en contrat							
Moins de 26 ans.....	32,3	18,9	9,3	16,6	14,1	8,7	100,0
26 ans ou plus.....	4,0	17,5	18,4	35,8	9,8	14,4	100,0
Total.....	28,8	18,7	10,5	19,0	13,6	9,4	100,0

(1) Scolarité initiale (hors apprentissage), stage de formation et inactivité.

(2) Dont 5 % par une entreprise où le titulaire du contrat avait déjà travaillé ou fait un stage.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

généralement, par les jeunes âgés de moins de 26 ans (32 %). À l'inverse, les bénéficiaires de 26 ans ou plus à l'entrée en contrat ont surtout connu le contrat par l'employeur signataire (36 %) ou par un conseiller du service public de l'emploi (18 %). 17 % d'entre eux l'ont par ailleurs connu par des relations familiales, amicales ou professionnelles et presque autant par une agence d'intérim ou par une annonce (14 %).

Les démarches pour obtenir le contrat de professionnalisation sont nombreuses, mais celles réalisées par le biais d'acteurs tels que l'ANPE (aujourd'hui, Pôle emploi) et autres structures d'accueil (missions locales, associations d'aide à l'insertion...) sont peu fréquemment citées (21 %). Les bénéficiaires déclarent surtout avoir envoyé des candidatures spontanées ou répondu à des annonces d'employeurs (60 %). De fait, c'est le plus souvent par leurs propres moyens qu'ils ont effectivement trouvé leur employeur en contrat de professionnalisation : 43 % par contact direct auprès de l'entreprise, 16 % en faisant appel à des relations personnelles, 10 % grâce à une entreprise dans laquelle ils avaient travaillé ou fait un stage (tableau 4). 19 % déclarent avoir trouvé leur employeur par

l'intermédiaire d'un organisme de formation et 6 % par l'intermédiaire de l'ANPE, la mission locale ou la PAIO. C'est aussi le plus souvent par leurs propres moyens que les bénéficiaires ont trouvé leur formation : 38 % par contact direct avec l'organisme de formation, 12 % grâce à des relations personnelles. Moins fréquemment, l'orientation vers l'organisme de formation a été faite par l'employeur du contrat (22 %), l'école ou un professeur (14 %) ou par d'autres acteurs (14 % par l'ANPE et autres structures d'accueil, comme une chambre de commerce, de métiers....).

Employeur, salarié, organisme de formation : les relations entre acteurs apparaissent inégalement développées

Pour l'employeur, assurer un travail et une formation en relation avec l'emploi occupé est une obligation ; désigner un tuteur ne l'est pas (sauf si un accord de branche fait de l'accompagnement une priorité, un préalable à la signature du contrat de professionnalisation). Un tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider et d'informer le

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

Tableau 4 • Au final, comment avez-vous trouvé l'employeur du contrat de professionnalisation...

En %

	L'ANPE, la mission locale (ou PAIO) vous a fait prendre contact avec l'employeur	L'organisme de formation vous a fait prendre contact avec l'employeur	Par vous-même, par contact direct avec l'employeur	Vous avez fait appel à des relations personnelles	Par l'entreprise où vous aviez travaillé ou fait un stage	Autres (2)	Total
Situation à la veille de l'entrée en contrat							
Formation ou inactivité (1).....	3,3	20,5	45,3	18,1	7,7	5,1	100,0
Chômage.....	17,5	22,4	38,3	10,9	4,6	6,4	100,0
Emploi (aidé ou non).....	5,2	16,2	42,2	15,7	14,1	6,6	100,0
Âge avant l'entrée en contrat							
Moins de 26 ans.....	5,3	20,0	42,6	16,4	10,3	5,5	100,0
26 ans ou plus.....	11,2	10,7	46,4	13,8	8,8	9,2	100,0
Total.....	6,0	18,9	43,0	16,1	10,1	5,9	100,0

(1) Scolarité initiale (hors apprentissage), stage de formation et inactivité.

(2) Par une agence d'intérim, par une chambre de commerce, de métiers, par une association intermédiaire, compagnons du devoir, une entreprise d'insertion, un forum d'emploi, autres.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

salarié en contrat de professionnalisation et d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Il participe aussi à l'évaluation du suivi de la formation.

89 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation commencé en 2006 déclarent qu'une personne était chargée de les suivre et de les accompagner, dans l'établissement dans lequel s'est déroulé leur contrat (tableau 5). Dans la plupart des cas (65 %), cette personne était un supérieur hiérarchique. Dans 7 cas sur 10, c'est une personne qui était en relation avec l'organisme de formation. Largement répandue, la désignation d'un référent est cependant moins fréquente dans les secteurs de la construction et des services aux entreprises ou aux particuliers, ou dans les petits établissements de moins de 20 salariés.

Près des deux tiers des titulaires d'un contrat de professionnalisation ont eu un ou plusieurs entretiens d'évaluation au cours de celui-ci, dans plus de la moitié des cas avec l'organisme de formation et l'employeur. Cette pratique apparaît toutefois moins développée dans les secteurs de la construction et des services aux particuliers où plus de 45 % des titulaires des contrats n'ont pas eu d'entretien d'évaluation. Les personnes entrées en contrat de professionnalisation à 26 ans ou plus sont plus souvent concernées par les entretiens d'évaluation (71 % contre 65 % pour les jeunes) mais un peu plus nombreuses à ne pas avoir eu de référent (14 %, contre 10 % pour les moins de 26 ans).

Une alternance entre entreprise et centre de formation qui ne pose généralement pas de difficultés

Seules 10 % des personnes entrées en contrat de professionnalisation en 2006 estiment qu'alterner travail et formation leur a posé des difficultés, que ce soit avec l'entreprise, l'organisme de formation ou les deux. C'est davantage le cas dans le secteur des services aux particuliers (13 %) que dans l'industrie (7 %). Cette situation est également plus fréquente dans les établissements de moins de 20 salariés (13 %) que dans les établissements de 20 à 49 salariés (9 %) et de 50 salariés ou plus (7 %).

Pour les bénéficiaires qui considèrent qu'alterner travail et formation a posé problème, la principale raison des difficultés n'est liée à la gestion du temps de formation par rapport au temps de travail que pour 22 % d'entre eux. Ils estiment généralement que l'entreprise ne leur a pas apporté le soutien logistique nécessaire à la mise en place de l'alternance entre emploi et formation : les absences pour aller en formation n'étaient pas organisées (23 %), il n'était pas possible d'utiliser dans l'entreprise ce qui avait été appris dans l'organisme de formation (22 %), il n'y avait pas de lien entre l'organisme de formation et l'entreprise (19 %).

Le contrat n'est pas mené à terme dans près d'1 cas sur 5

18 % des contrats de professionnalisation sont interrompus avant le terme prévu, dont 2 % dans

Tableau 5 • Dans l'établissement de votre contrat de professionnalisation ...

En %

	...quelqu'un, par exemple un tuteur, était-il chargé de vous suivre, de vous accompagner ?			Au cours du contrat, avez-vous eu un ou plusieurs entretiens d'évaluation ?				Total
	Oui, un supérieur hiérarchique	Oui, un ou plusieurs salariés, une autre personne	Non	Oui, avec l'employeur	Oui, avec l'organisme de formation	Oui, avec l'employeur et l'organisme de formation	Non	
Secteur d'accueil en contrat								
Industrie.....	72,7	20,4	6,9	14,8	14,1	34,0	37,0	100,0
Construction.....	59,1	23,0	17,9	8,3	19,2	25,0	47,5	100,0
Commerce.....	67,7	24,4	7,9	13,3	16,0	37,7	33,0	100,0
Transports.....	60,4	29,0	10,6	20,2	18,5	35,2	26,1	100,0
Activités financières.....	75,4	23,5	1,1	26,0	12,0	52,6	9,4	100,0
Services aux entreprises.....	63,5	21,6	14,9	21,9	15,4	26,6	36,1	100,0
Services aux particuliers.....	68,9	16,8	14,4	7,1	18,2	29,3	45,3	100,0
Éducation, santé et action sociale.....	57,5	34,1	8,4	8,3	14,0	45,1	32,6	100,0
Autres secteurs du tertiaire.....	63,5	28,8	7,6	19,7	15,9	40,3	24,1	100,0
Taille de l'établissement d'accueil								
0 à 19 salariés.....	66,4	20,6	13,1	9,5	18,9	28,8	42,8	100,0
20 à 49 salariés.....	66,2	23,1	10,8	11,9	15,7	38,8	33,6	100,0
50 salariés ou plus.....	64,0	27,5	8,5	21,9	13,3	37,4	27,4	100,0
Âge à l'entrée en contrat								
16 à 25 ans.....	66,6	22,9	10,5	14,4	16,0	34,4	35,2	100,0
26 ans ou plus.....	57,6	28,1	14,3	19,7	17,2	34,3	28,8	100,0
Situation à la veille de l'entrée en contrat								
Inactivité.....	67,5	17,3	15,2	15,7	17,0	32,7	34,6	100,0
Formation (1).....	67,7	23,9	8,4	13,7	16,9	36,0	33,4	100,0
Chômage.....	61,1	27,2	11,7	14,5	16,7	31,2	37,6	100,0
Emploi (aidé ou non).....	64,5	23,1	12,4	16,3	15,2	34,1	34,4	100,0
Total.....	65,5	23,6	11,0	15,0	16,1	34,4	34,5	100,0

(1) Scolarité initiale (hors apprentissage) et stage de formation.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

les 2 mois suivant l'embauche. Dans plus d'un tiers des cas (36 %), ces ruptures sont liées à une démission sans reprise d'emploi immédiate, ce qui peut renvoyer à des difficultés liées aux exigences du contrat et/ou au manque d'intérêt pour l'emploi occupé. 26 % des abandons s'expliquent par le fait que la personne a trouvé un autre emploi et 38 % par une autre situation (licenciement, fermeture de l'entreprise, défaillance de l'organisme de formation).

Le taux de rupture des contrats est inférieur à la moyenne dans les secteurs de l'industrie (16 %) et dans certains secteurs du tertiaire comme le transport (12 %), les activités financières (12 %) et l'éducation, santé, action sociale (10 %). Il est en revanche plus élevé dans le secteur des services aux particuliers (28 %) ou du commerce (20 %) (tableau 6). Le risque de rupture dépend aussi de la spécialité de la qualification préparée. Il est ainsi plus élevé pour les contrats préparant à un métier de l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (33 %), du secrétariat et la bureautique (27 %) et de la comptabilité et la gestion (25 %) que pour les contrats qui forment dans les domaines de la production industrielle et du bâtiment (14 %) ou du transport et du magasinage (10 %). Au sein d'un même secteur, les disparités peuvent être importantes. C'est le cas dans les services aux particuliers où les contrats préparant à un métier dans l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme enregistrent un fort taux de rupture : 40 % contre 28 % en moyenne, toutes spécialités confondues.

Le taux de rupture des contrats varie aussi selon la durée de la formation et le type de qualification visée. Les contrats associés à une formation longue d'au moins 500 heures sont plus souvent interrompus : 22 % d'entre eux, soit 9 points de plus que pour les contrats prévoyant une formation de moins de 500 heures. De même, les contrats visant une certification ministérielle sont plus souvent rompus (22 %) que ceux préparant à une qualification de branche (12 %).

Secteur d'activité, spécialité de formation, durée de la formation et type de qualification sont souvent liés. « Toutes choses égales par ailleurs » (1), il apparaît que ce sont avant tout la durée de la formation et le type de qualification préparée qui expliquent les différences de taux de rupture. À autres caractéristiques comparables, les bénéficiaires préparant une qualification dans les spécialités de production industrielle ou du transport, de la manutention ou du magasinage ont moins de chances de rompre leur contrat prématurément. En revanche, les écarts entre secteurs disparaissent, hormis dans le secteur des services aux particuliers où les ruptures restent plus probables.

Au-delà des caractéristiques du contrat, les taux de rupture varient également selon les caractéristiques des bénéficiaires. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », avoir un niveau de formation inférieur au Bac à l'entrée en contrat augmente le risque de rupture de près de 50 %.

(1) Une modélisation du taux de rupture en fonction des caractéristiques du contrat permet d'isoler l'effet de chacune des caractéristiques.

Tableau 6 • Taux de rupture des contrats de professionnalisation

En %

Caractéristiques du contrat	Profil des bénéficiaires						Total
	Âge à l'entrée en contrat		Sexe		Niveau à l'entrée en contrat		
	16 à 25 ans	26 ans ou plus	Hommes	Femmes	Bac ou plus	Inférieur au Bac	
Secteur d'accueil							
Industrie.....	17,0	8,0	13,3	19,4	15,7	16,0	15,8
Construction.....	18,7	14,2	15,6	30,6	16,6	19,6	18,4
Commerce.....	20,3	12,9	18,8	21,0	19,0	21,6	19,9
Transports.....	12,0	12,4	11,0	14,7	12,2	11,8	12,1
Activités financières.....	12,1	7,5	12,3	11,6	12,4	-	11,8
Services aux entreprises.....	18,0	13,8	15,3	19,1	17,3	16,9	17,2
Services aux particuliers.....	28,3	19,5	32,0	26,9	31,9	25,7	27,8
Éducation, santé et action sociale.....	12,2	5,7	5,3	12,2	9,7	11,7	10,4
Autres secteurs du tertiaire.....	23,3	10,8	18,5	24,1	20,6	31,9	21,8
Taille de l'établissement d'accueil							
0 à 19 salariés.....	24,2	12,1	22,0	24,2	23,8	22,4	23,3
20 à 49 salariés.....	18,1	12,1	16,3	19,0	15,5	21,5	17,4
50 salariés ou plus.....	14,2	10,1	12,1	15,0	13,1	14,4	13,5
Spécialité de la qualification préparée							
Production industrielle, bâtiment.....	14,4	10,1	14,3	10,2	10,2	16,2	13,7
Transport, manutention, magasinage.....	9,8	11,3	11,0	6,8	8,1	11,9	10,3
Commerce, vente.....	22,2	17,1	20,7	22,8	20,9	25,0	21,8
Comptabilité, gestion.....	25,9	14,0	21,4	26,6	24,0	38,0	25,2
Autres spécialités des échanges et de la gestion.....	15,0	12,2	15,8	14,2	14,9	0,0	14,7
Secrétariat, bureautique.....	27,6	14,5	29,6	26,6	26,0	29,7	26,6
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	34,7	16,2	42,5	29,5	23,8	46,5	33,2
Santé, travail social.....	8,1	6,4	-	9,0	7,3	8,1	7,7
Autres spécialités, essentiellement des services.....	17,0	7,7	14,5	17,2	13,9	18,9	15,9
Certification préparée							
Diplôme ou titre professionnel délivré par l'État.....	22,9	12,9	19,9	24,4	21,1	24,5	22,2
Certification de branche (1).....	12,8	10,5	12,1	12,7	11,9	12,9	12,3
Durée prévue de la formation (heures)							
Moins de 500 heures.....	13,4	10,2	12,5	13,1	11,2	15,2	12,8
500 heures ou plus.....	23,1	13,7	19,7	25,2	22,0	23,5	22,5
Total.....	18,9	11,3	16,3	19,8	17,3	19,2	18,0

(1) Qualification reconnue par un accord de branche ou un certificat de qualification professionnelle.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

Près de 7 bénéficiaires sur 10 obtiennent la qualification préparée

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation visent à acquérir une qualification ou une certification reconnue par l'État ou les branches professionnelles. 69 % des personnes entrées en contrat de professionnalisation en 2006 ont effectivement obtenu la qualification préparée.

Comme pour les ruptures anticipées de contrat, la probabilité d'échec aux examens varie assez largement selon les caractéristiques du contrat et du bénéficiaire (tableau 7). Faible dans les spécialités des transports, de la manutention et du magasinage (11 %), le taux d'échec aux épreuves de validation est supérieur à la moyenne dans les disciplines tertiaires généralistes susceptibles de fournir des postes dans de nombreux secteurs : le commerce et la vente (37 %), le secrétariat et la bureautique (40 %) et la comptabilité et la gestion (46 %). Le taux d'échec est également plus élevé pour les contrats associés à une formation longue d'au moins 500 heures (35 % contre 26 %) et pour ceux préparant un diplôme ou titre d'État (34 % contre 27 % pour ceux qui préparent une certification de branche). « Toutes choses égales par ailleurs », c'est la durée de la formation (et non le type de qualification préparée) qui explique le plus la probabilité d'échec aux examens.

Les femmes sont dans l'ensemble plus nombreuses à échouer aux épreuves de validation (33 % d'entre elles contre 29 % des hommes), mais cet écart disparaît lorsque l'on tient compte des caractéristiques de la qualification préparée, notamment de la spécialité et de la durée de la formation. À l'inverse, plus expérimentés sur le marché du travail, les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans à l'entrée en contrat ont, « toutes choses égales par ailleurs », un taux d'échec inférieur à celui des plus jeunes.

Logiquement, les bénéficiaires qui vont jusqu'au terme du contrat réussissent nettement plus souvent la qualification préparée (76 %) que ceux qui l'ont rompu avant la date de fin prévue (35%). Globalement, 11 % des bénéficiaires conjuguent échec à la validation de la qualification et rupture de contrat.

À l'issue du contrat, l'accès immédiat à l'emploi prédomine...

Deux tiers des bénéficiaires sont en emploi dès la fin de leur contrat de professionnalisation, dont près des trois quarts chez le même employeur. 24 % sont au chômage, 7 % sont inactifs et 3 % poursuivent une formation (tableau 8). Les personnes qui travaillaient juste avant d'entrer en contrat de professionnalisation sont plus

Tableau 7 • Taux d'échec aux épreuves de validation de la qualification préparée

En %

Caractéristiques du contrat	Profil des bénéficiaires						Total
	Âge à l'entrée en contrat		Sexe		Niveau à l'entrée en contrat		
	16 à 25 ans	26 ans ou plus	Hommes	Femmes	Bac ou plus	Inférieur au Bac	
Secteur d'accueil							
Industrie.....	31,2	22,6	27,6	33,6	27,8	35,1	30,0
Construction.....	33,8	23,7	30,0	47,2	34,2	32,3	33,1
Commerce.....	38,1	33,6	35,8	39,6	36,7	40,1	37,8
Transports.....	14,7	6,5	8,0	24,1	13,7	11,2	12,7
Activités financières.....	19,0	13,7	12,4	21,5	18,5	21,7	18,7
Services aux entreprises.....	35,1	26,0	31,5	35,2	34,3	30,4	33,3
Services aux particuliers.....	34,5	19,5	35,6	33,0	31,5	35,0	33,8
Éducation, santé et action sociale.....	21,4	10,9	15,0	19,9	19,9	16,4	18,6
Autres secteurs du tertiaire.....	36,7	21,6	38,7	32,0	34,8	35,3	34,8
Taille de l'établissement d'accueil							
0 à 19 salariés.....	35,9	26,2	35,6	34,8	34,2	36,5	35,1
20 à 49 salariés.....	34,4	22,4	30,3	36,7	32,7	33,4	32,9
50 salariés ou plus.....	26,6	17,7	21,8	28,7	25,7	23,7	25,1
Spécialité de la qualification préparée							
Production industrielle, bâtiment.....	29,4	18,3	27,4	30,4	22,7	31,2	27,8
Transport, manutention, magasinage.....	11,9	8,4	9,8	16,1	8,9	12,3	10,8
Commerce, vente.....	37,5	34,9	38,3	36,6	35,8	42,5	37,4
Comptabilité, gestion.....	47,2	32,7	38,9	48,1	45,5	55,7	46,3
Autres spécialités des échanges et de la gestion.....	24,5	22,9	29,8	22,1	24,2	36,5	24,4
Secrétariat, bureautique.....	41,4	28,1	32,6	40,4	40,6	39,6	40,4
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	33,2	19,0	27,1	33,8	24,7	43,1	32,0
Santé, travail social.....	25,0	15,5	20,7	23,0	17,8	28,1	22,5
Autres spécialités, essentiellement des services.....	30,2	23,9	30,1	29,1	29,3	29,6	29,4
Certification préparée							
Diplôme ou titre professionnel délivré par l'État.....	34,8	17,4	30,2	36,4	34,5	31,6	33,6
Certification de branche (1).....	28,3	22,6	26,6	28,1	24,8	31,2	27,2
Durée prévue de la formation (heures)							
Moins de 500 heures.....	27,7	20,7	24,5	28,2	24,0	30,1	26,3
500 heures ou plus.....	36,0	21,2	32,6	37,3	35,8	33,3	35,0
Total.....	32,2	20,9	28,5	33,2	30,5	31,4	31,0

(1) Qualification reconnue par un accord de branche ou un certificat de qualification professionnelle.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

souvent en emploi à son issue : 72 %, contre un peu plus de 60 % lorsqu'elles étaient auparavant en formation, au chômage ou inactives. Être allé jusqu'au terme prévu du contrat, avoir validé la qualification préparée sont aussi des facteurs favorables au maintien dans l'emploi à la sortie du contrat. Ainsi, 72 % des bénéficiaires ayant obtenu la qualification préparée sont en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation, contre 57 % de ceux ayant échoué aux épreuves de validation. C'est également le cas de 71 % de ceux ayant mené leur contrat à terme, contre 49 % des bénéficiaires qui l'ont rompu prématurément.

L'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat de professionnalisation varie également sensiblement selon le secteur d'accueil et la spécialité de la qualification préparée. Les personnes qui ont

travaillé dans l'industrie (70 %), la construction (71 %) ou certains secteurs du tertiaire comme le transport ou l'éducation, santé, action sociale sont ainsi plus souvent en emploi que la moyenne (respectivement 77 % et 69 %). Pour ce qui est des spécialités les plus fréquemment préparées, la proportion de bénéficiaires en emploi dès la fin du contrat de professionnalisation s'élève à 75 % pour les métiers de la production industrielle et du bâtiment, à 62 % pour le commerce et la vente. Elle varie encore plus pour des spécialités moins souvent préparées : elle atteint 86 % pour le transport, la manutention ou le magasinage et ne dépasse que de peu 50 % pour le secrétariat et la bureautique, ainsi que pour l'accueil, hôtellerie, tourisme. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est avant tout le métier préparé, davantage que le secteur, qui explique la

Tableau 8 • La situation à l'issue du contrat de professionnalisation selon le profil des bénéficiaires et les caractéristiques du contrat

En %

	Emploi (aidé ou non)	Chômage	Inactivité	Formation (2)	Total
Niveau à l'entrée en contrat					
Bac ou plus	66,6	23,0	7,2	3,3	100,0
Homme.....	69,9	18,5	7,8	3,8	100,0
Femme.....	63,6	26,9	6,6	2,8	100,0
Inférieur au Bac	66,9	26,1	5,7	1,3	100,0
Homme.....	72,1	21,6	5,2	1,1	100,0
Femme.....	60,1	32,1	6,3	1,6	100,0
Sexe					
Homme.....	70,8	19,7	6,8	2,7	100,0
Femme.....	62,5	28,5	6,5	2,5	100,0
Âge à l'entrée en contrat					
Moins de 26 ans.....	65,4	24,5	7,2	2,9	100,0
26 ans ou plus.....	75,3	21,2	2,9	0,6	100,0
Situation à la veille de l'entrée en contrat					
Inactivité.....	64,3	22,0	12,6	1,0	100,0
Formation (1).....	62,5	24,6	8,4	4,5	100,0
Chômage.....	60,8	34,1	3,6	1,5	100,0
Emploi (aidé ou non).....	72,3	20,9	5,2	1,6	100,0
Secteur d'accueil en contrat de professionnalisation					
Industrie.....	69,8	21,1	6,6	2,5	100,0
Construction.....	70,8	20,9	7,4	0,9	100,0
Commerce.....	63,0	26,3	7,8	2,9	100,0
Transports.....	77,2	17,0	3,8	2,0	100,0
Activités financières.....	67,8	22,4	5,1	4,7	100,0
Services aux entreprises.....	67,9	23,1	5,7	3,2	100,0
Services aux particuliers.....	53,7	35,3	8,0	2,9	100,0
Éducation, santé et action sociale.....	68,6	25,3	5,4	0,7	100,0
Autres secteurs du tertiaire.....	66,1	22,1	7,8	4,0	100,0
Spécialité de la qualification préparée					
Production industrielle, bâtiment.....	75,2	18,5	5,1	1,1	100,0
Transport, manutention, magasinage.....	85,7	9,3	4,3	0,7	100,0
Commerce, vente.....	61,9	25,7	9,3	3,1	100,0
Comptabilité, gestion.....	58,8	31,4	7,0	2,7	100,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion.....	66,7	25,0	3,9	4,4	100,0
Secrétariat, bureautique.....	51,4	36,5	8,3	3,8	100,0
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	53,1	32,2	12,1	2,7	100,0
Santé, travail social.....	74,0	19,7	4,2	2,1	100,0
Autres spécialités, essentiellement des services.....	62,8	28,9	4,6	3,7	100,0
Nature du contrat					
CDI.....	85,8	11,0	2,6	0,5	100,0
CDD.....	63,3	26,4	7,3	3,0	100,0
Durée prévue de la formation (heures)					
Moins de 500 heures.....	71,9	21,7	4,5	2,0	100,0
500 heures ou plus.....	62,1	26,3	8,5	3,1	100,0
Total	66,6	24,1	6,6	2,6	100,0

(1) Scolarité initiale (hors apprentissage) et stage de formation.

(2) Études (hors formations en alternance), stage de formation.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006, qu'ils aient ou non interrompu leur contrat avant la date de fin prévue ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

probabilité de rester en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation. Le type de qualification visée et le niveau de formation à l'entrée jouent également un rôle significatif.

... majoritairement en CDI

L'emploi de droit commun (CDI, CDD, intérim) constitue l'essentiel des emplois occupés à l'issue du contrat : seuls 8 % des emplois sont des emplois aidés (tableau 9). Dans ce cas il s'agit essentiellement d'une nouvelle expérience d'alternance (plus souvent d'un nouveau contrat de professionnalisation – près de 3 fois sur 5 – que d'un contrat d'apprentissage).

Au total, parmi les personnes en emploi à l'issue d'un contrat de professionnalisation commencé en 2006, 60 % étaient en CDI à l'issue du contrat et 40 % étaient en emploi temporaire (CDD, intérim, contrat aidé). La part des emplois temporaires varie selon le secteur d'accueil pendant le contrat et surtout selon le métier préparé. En effet, les spécialités qui offrent le moins de perspectives d'emploi sont généralement aussi celles pour lesquelles cet emploi est le moins souvent en

CDI. Tel est le cas des formations qui préparent à un métier dans l'accueil, l'hôtellerie, le tourisme, dans le secrétariat et la bureautique, ou dans la comptabilité et gestion. Inversement, les formations qui préparent à un métier des domaines du transport, de la manutention et du magasinage, ou encore à un métier des domaines des échanges et de la gestion autres que le commerce, la vente, la comptabilité et la gestion offrent plus de perspectives d'embauche immédiate en CDI.

L'emploi temporaire à l'issue du contrat de professionnalisation concerne davantage les jeunes de moins de 26 ans à l'entrée en contrat (42 %, contre 28 % pour les plus âgés) et les femmes (44 % contre 37 % pour les hommes).

Rester chez l'employeur d'accueil : plus probable si on y a préparé une qualification de branche

La moitié des personnes entrées en contrat de professionnalisation en 2006 sont restées dans l'entreprise qui les a accueillies à l'issue du contrat, les trois quarts parmi celles qui ont bénéficié d'un

Tableau 9 • **Emploi occupé à l'issue du contrat de professionnalisation selon le profil des bénéficiaires et les caractéristiques du contrat**

En %

	CDI	CDD	Intérim	Emploi aidé	Total
Niveau à l'entrée en contrat					
Bac ou plus	60,2	23,7	7,7	8,4	100,0
Inférieur au Bac.....	58,4	23,9	11,2	6,5	100,0
Sexe					
Homme	62,9	19,1	11,0	7,0	100,0
Femme.....	55,8	29,2	6,5	8,5	100,0
Âge à l'entrée en contrat					
Moins de 26 ans	57,5	25,1	8,7	8,7	100,0
26 ans ou plus	72,4	15,9	10,2	1,6	100,0
Situation à la veille de l'entrée en contrat					
Inactivité	57,0	27,1	4,6	11,3	100,0
Formation (1)	54,5	26,4	8,2	11,0	100,0
Chômage	62,9	24,3	9,7	3,1	100,0
Emploi (aidé ou non).....	62,9	21,3	9,8	6,0	100,0
Secteur d'accueil en contrat de professionnalisation					
Industrie.....	55,5	20,9	15,5	8,1	100,0
Construction	64,6	20,1	7,9	7,3	100,0
Commerce	59,6	24,2	7,9	8,3	100,0
Transports	75,0	15,3	7,0	2,7	100,0
Activités financières.....	69,3	16,9	4,9	9,0	100,0
Services aux entreprises.....	55,9	22,0	13,7	8,4	100,0
Services aux particuliers.....	42,3	42,3	7,1	8,4	100,0
Éducation, santé et action sociale.....	56,6	35,8	1,2	6,4	100,0
Autres secteurs du tertiaire	64,5	19,8	6,5	9,2	100,0
Spécialité de la qualification préparée					
Production industrielle, bâtiment.....	58,5	20,3	14,8	6,4	100,0
Transport, manutention, magasinage	76,3	11,8	10,0	1,9	100,0
Commerce, vente.....	60,2	24,0	8,2	7,6	100,0
Comptabilité, gestion	49,5	26,4	6,8	17,3	100,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	70,5	13,3	6,4	9,8	100,0
Secrétariat, bureautique	43,8	30,9	12,9	12,4	100,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	32,2	55,9	9,1	2,8	100,0
Santé, travail social.....	55,2	37,8	1,3	5,7	100,0
Autres spécialités, essentiellement des services.....	58,3	28,8	3,4	9,5	100,0
Nature du contrat					
CDI	85,9	7,3	4,5	2,2	100,0
CDD.....	53,3	27,7	10,0	9,0	100,0
Durée prévue de la formation (heures)					
Moins de 500 heures.....	64,1	21,6	9,7	4,5	100,0
500 heures ou plus.....	54,9	26,1	8,2	10,9	100,0
Total.....	59,6	23,8	8,9	7,7	100,0

(1) Scolarité initiale (hors apprentissage) et stage de formation.

Champ : personnes en emploi à l'issue d'un contrat de professionnalisation commencé au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

CDI (tableau 10). L'employeur qui a formé et professionnalisé un salarié peut ainsi tirer parti de cet investissement dans la durée. Un tel maintien est plus probable si le contrat prévoit une qualification reconnue par les branches professionnelles : dans 58 % des cas, contre 44 % lorsque le contrat préparait un diplôme ou titre homologué. Là encore les situations sont contrastées selon la spécialité de formation suivie : dans les domaines du transport, de la manutention et du magasinage, 71 % des bénéficiaires restent chez l'employeur à l'issue de leur contrat, contre seulement 26 % dans les domaines de l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme.

Au fil du temps, toutefois, certains bénéficiaires quittent leur employeur d'accueil. Au moment de l'enquête, fin 2008, soit environ deux ans en moyenne après le début du contrat de professionnalisation, seuls 39 % des bénéficiaires sont toujours dans l'établissement qui les a accueillis. Dans une très large majorité (77 %), ces derniers ont consolidé leur situation professionnelle, leur contrat de professionnalisation ayant été converti en CDI de droit commun.

40 % des personnes qui ne sont pas restées chez leur employeur à l'issue du contrat de professionnalisation auraient souhaité y rester : la fin de la relation employeur-employé s'explique alors plus par des raisons attribuées à l'employeur (raison économique, 25 % ; parce que l'aide reçue prenait fin, 22 % ; l'entreprise a fermé, 2 % ; une autre raison, 25 %) que par des raisons liées au

salarié (le nouveau contrat proposé ne satisfaisait pas, 13 % ; une autre raison, 13 %).

Une insertion moins bonne pour les jeunes et pour les femmes

À l'issue du contrat, 31 % des bénéficiaires se retrouvent en difficulté d'insertion : 24 % sont au chômage et 7 % en inactivité hors formation. C'est davantage le cas des bénéficiaires formés à un métier des domaines du secrétariat et de la bureautique, de l'accueil, de l'hôtellerie et du tourisme, du commerce et de la vente, de la comptabilité et de la gestion. Les jeunes âgés de moins de 26 ans à l'entrée en contrat se retrouvent plus souvent que les adultes de 26 ans et plus en difficulté d'insertion : 32 % contre 24 %, dont 25 % au chômage et 7 % en inactivité hors formation. 3 % d'entre eux poursuivent une formation ou ont repris des études (tableau 8).

Bien qu'elles aient un niveau de formation plus élevé à l'entrée en contrat, les femmes réussissent moins bien leur insertion. À l'issue du contrat de professionnalisation, 35 % des femmes se retrouvent au chômage ou inactives, contre 27 % des hommes. Les différences d'insertion entre femmes et hommes s'observent quel que soit le niveau de formation à l'entrée en contrat, même si les écarts sont moindres pour les niveaux de formation plus élevés. Les disparités d'insertion

Tableau 10 • À l'issue du contrat de professionnalisation, êtes-vous resté dans l'établissement où vous étiez en contrat de professionnalisation ?

En %

	Oui et j'y suis toujours	Oui et je n'y suis plus	Non	Total
Spécialité de la qualification préparée				
Production industrielle, bâtiment.....	45,6	12,8	41,6	100,0
Transport, manutention, magasinage.....	58,4	12,4	29,2	100,0
Commerce, vente.....	33,7	11,6	54,7	100,0
Comptabilité, gestion.....	34,4	7,6	58,0	100,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion.....	45,1	7,0	48,0	100,0
Secrétariat, bureautique.....	26,3	8,6	65,1	100,0
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	11,6	14,0	74,4	100,0
Santé, travail social.....	48,5	10,5	41,0	100,0
Autres spécialités, essentiellement des services.....	35,4	11,1	53,5	100,0
Secteur d'accueil en contrat				
Industrie.....	40,0	11,6	48,3	100,0
Construction.....	44,8	11,5	43,7	100,0
Commerce.....	37,6	10,1	52,3	100,0
Transports.....	53,7	10,6	35,7	100,0
Activités financières.....	49,5	5,2	45,3	100,0
Services aux entreprises.....	37,1	12,2	50,7	100,0
Services aux particuliers.....	19,9	11,4	68,6	100,0
Éducation, santé et action sociale.....	41,3	13,8	44,8	100,0
Autres secteurs du tertiaire.....	35,1	13,1	51,8	100,0
Certification préparée				
Diplôme ou titre professionnel délivré par l'Etat.....	34,1	10,2	55,7	100,0
Certification de branche (1).....	45,3	12,4	42,3	100,0
Nature du contrat				
CDI.....	61,9	13,3	24,8	100,0
CDD.....	34,8	10,8	54,4	100,0
Total.....	38,9	11,1	50,0	100,0

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

(1) Qualification reconnue par un accord de branche ou un certificat de qualification professionnelle.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Tableau 11 • Concernant le passage en contrat de professionnalisation ...

En %

	Êtes vous d'accord avec la proposition : c'est une expérience professionnelle valable sur le marché du travail		Avez-vous exercé un métier ...				La formation vous a-t-elle paru adaptée ?		Total
			... conforme à la qualification visée par votre contrat		... qui vous permettait d'appliquer ce que vous apprenez en formation		Complètement	Plus ou moins, pas du tout adaptée	
	Tout à fait, oui plutôt	Pas vraiment, pas du tout	Oui	Non	Oui	Non			
Spécialité de la qualification préparée									
Production industrielle, bâtiment	90,6	9,4	91,2	8,8	88,2	11,8	63,0	37,0	100,0
Transport, manutention, magasinage	93,4	6,6	93,4	6,6	91,6	8,4	77,1	22,9	100,0
Commerce, vente	87,5	12,5	89,2	10,8	83,1	16,9	54,4	45,6	100,0
Comptabilité, gestion	96,2	3,8	88,5	11,5	80,1	19,9	57,5	42,5	100,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	91,2	8,8	91,6	8,4	87,6	12,4	66,3	33,7	100,0
Secrétariat, bureautique	93,5	6,5	85,2	14,8	74,6	25,4	45,3	54,7	100,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	84,0	16,0	88,7	11,3	86,6	13,4	60,4	39,6	100,0
Autres spécialités, essentiellement des services	93,1	6,9	92,3	7,7	88,7	11,3	67,2	32,8	100,0
La situation à l'issue du contrat									
Emploi (aidé ou non)	92,1	7,9	92,7	7,3	88,6	11,4	64,8	35,2	100,0
Chômage	87,9	12,1	86,4	13,6	79,6	20,4	52,8	47,2	100,0
Formation ou inactivité (1)	89,3	10,7	85,3	14,7	81,0	19,0	57,8	42,2	100,0
Total	90,4	9,6	90,6	9,4	85,8	14,2	61,3	38,7	100,0

(1) Études, stage de formation, inactivité.

Champ : personnes ayant débuté un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2006 ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (2008).

à l'issue du contrat sont en partie le fruit d'une orientation professionnelle différente, notamment en termes de spécialités de formation. Ne se préparant pas aux mêmes emplois, les femmes n'entrent pas non plus sur les mêmes segments du marché du travail après le contrat. Lorsque les femmes suivent des formations privilégiées par les hommes, l'écart d'insertion entre les hommes et les femmes est généralement faible. Ainsi, 26 % des femmes formées dans les domaines de la production industrielle se retrouvent en difficulté d'insertion contre 23 % des garçons. En revanche, à l'issue des formations dans des domaines plutôt mixtes, les conditions d'insertion des filles restent plus difficiles que celles des garçons. Ainsi, à l'issue d'une formation dans les domaines du commerce et la vente, 38 % des filles se retrouvent en difficulté d'insertion contre 32 % des garçons.

L'insertion à l'issue du contrat de professionnalisation est également affectée par la situation conjoncturelle sur le marché du travail. Ainsi, la contraction de l'activité enregistrée à partir de la mi-2008 a certainement pénalisé l'insertion des sortants de contrats de professionnalisation. Alors que 22 % des personnes qui ont terminé leur contrat à la fin 2007 (68 % des personnes interrogées) ont connu immédiatement le chômage, ce taux passe à 28 % pour les bénéficiaires ayant terminé leur contrat à une date postérieure.

Une large majorité d'opinions favorables sur le contrat de professionnalisation

« Le passage par un contrat de professionnalisation est une expérience professionnelle valable sur le marché du travail ». À une très large majorité, les bénéficiaires en sont tout à fait d'accord (61 %) ou plutôt d'accord (29 %) avec cette assertion. Seul 1 bénéficiaire sur 10 n'est pas vraiment ou pas du tout d'accord (tableau 11).

Les bénéficiaires conservent une opinion plutôt favorable du contrat, quelle que soit leur situation à l'issue (parmi ceux qui sont en emploi, 92 % considèrent que le contrat est une expérience professionnelle valable sur le marché du travail, 88 % parmi ceux qui sont au chômage). C'est la possibilité de travailler pendant la formation qui semble être la plus appréciée. En effet, 91 % des bénéficiaires considèrent que le métier exercé était conforme à la qualification prévue par le contrat et 86 % qu'il a permis d'appliquer ce qui était appris en formation. La satisfaction vis-à-vis de la formation est plus partagée : si 61 % des bénéficiaires estiment que la formation était « complètement » adaptée, 34 % estiment qu'elle était « plus ou moins » adaptée et 5 % qu'elle ne l'était « pas du tout ».

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes, qui a succédé, fin 2004, aux contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation. Avec ce dispositif, les partenaires sociaux visaient à simplifier la formation en alternance et conduire des stratégies de formation mieux adaptées aux besoins de qualification identifiés sur les différents métiers. La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) peut varier entre 6 mois et 2 ans. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques visent à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles créé par 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. Il peut s'agir d'un diplôme ou titre reconnu par l'État ou une convention collective de branche ou une CPNE, ou bien d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Les employeurs assurent aux titulaires d'un contrat de professionnalisation un emploi en relation avec la formation suivie. 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.

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 au Smic ou à 85 % du salaire minimum conventionnel.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'enquête menée auprès des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation (ou d'une période de professionnalisation dans le cas d'un CDI) est une enquête par panel en deux vagues. La première vague d'enquête, source de cette étude, a été réalisée entre novembre 2008 et janvier 2009. 3 832 personnes entrées en contrat au cours de l'année 2006 ont répondu à un questionnaire téléphonique sur leur trajectoire professionnelle avant et après le contrat, les circonstances d'entrée et le déroulement du contrat. Le taux de réponse global a été de 26 % et de 38 % si on se limite aux personnes pour lesquelles au moins un numéro de téléphone était disponible. 54 % des non-réponses proviennent de faux numéros, ou, dans une moindre mesure, de numéros aboutissant à des répondants. Seules 2 % sont liées à des refus ou à des abandons.

Pour constituer l'échantillon, les entrants en contrat de professionnalisation en 2006 ont été regroupés selon l'âge, la situation avant l'entrée et la durée prévue du contrat ou de la période de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Le tirage de l'échantillon a également respecté des contraintes d'équilibrage sur la spécialité de la formation, le niveau de formation à l'entrée et le secteur d'activité. Les adultes âgés de 26 ans ou plus ont été sur-représentés. Les réponses ont ensuite été redressées afin d'être représentatives de la population mère.

Lors de la première vague d'enquête, fin 2008, presque tous les bénéficiaires entrés en contrat de professionnalisation en 2006 avaient terminé le contrat pour lequel ils étaient interrogés : moins de 3 % n'avaient pas terminé leur contrat, généralement parce que celui-ci avait été prolongé. La durée passée en contrat de professionnalisation étant variable (moins d'un an dans 44 % des cas, au moins 18 mois dans 38 % des cas), le temps écoulé depuis la fin de contrat de professionnalisation au moment de l'enquête est variable : près de 30 % des bénéficiaires avaient terminé le contrat commencé en 2006 depuis moins de 5 mois et 63 % depuis au moins 12 mois.

Une deuxième vague d'enquête a été réalisée un an après la première interrogation. Elle a permis de compléter la description de la trajectoire professionnelle, en lien ou non avec le passage en contrat. Les données de la deuxième vague feront l'objet d'une seconde publication.

Pour en savoir plus

- [1] Berger E. *et alii* (2002), « Les bénéficiaires des politiques d'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, Dares.
- [2] Sanchez R. (2004), « Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion », *Premières Synthèses*, n° 05.1, Dares.
- [3] Sanchez R. (2008), « Le contrat de professionnalisation en 2006 : de plus en plus d'entrées dans le dispositif », *Premières Synthèses*, n° 15.2, Dares.
- [4] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts », *Dares Analyses*, n° 021, mars.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités 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. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

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

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

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

