

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2009 :

baisse des entrées, notamment dans les grands établissements utilisateurs

En 2009, 146 000 entrées en contrat de professionnalisation ont été comptabilisées, soit une baisse de 18 % par rapport à 2008 après une hausse de 5 % entre 2007 et 2008.

Le recul des entrées a été nettement plus marqué au premier semestre qu'au second : -38 % au premier semestre 2009 par rapport à la même période de 2008, -5 % au second. En 2009, 58 % des nouveaux contrats ont été signés dans des établissements d'au moins 10 salariés, contre 62 % en 2008. La baisse des entrées a été particulièrement forte dans les établissements de 200 salariés ou plus (-28 %).

La durée moyenne des contrats augmente légèrement après avoir baissé les deux années précédentes. Près de la moitié des entrants en contrat de professionnalisation y accèdent désormais à la sortie du système scolaire ou à la suite d'un précédent contrat de formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Les qualifications ou certifications de branche ne représentent plus que 36 % des nouveaux contrats, contre 43 % en 2008. Les diplômes et titres d'État, visés par 64 % des nouveaux contrats, sont particulièrement préparés par les jeunes de 16 à 20 ans.

Ces jeunes représentent désormais 38 % des entrées (34 % en 2008).

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 d'insertion en alternance vise à améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des bénéficiaires. Fin 2004, le contrat de professionnalisation s'est substitué aux précédents contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. En novembre 2009, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a élargi l'accès au contrat de professionnalisation aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux sortants d'un contrat unique d'insertion (encadré 1).

Une baisse des entrées beaucoup plus marquée au premier semestre qu'au second

En 2009, les entrées en contrat de professionnalisation diminuent : près de 146 000 nouveaux contrats ont été enregistrés, après 179 000 en 2008 et 170 500 en 2007 (encadré 2). Le nombre d'entrées

Tableau 1 • Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation

En %

	2007		2008		2009		Variation 2009/2008 (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
Secteur d'activité								
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	0,9	0,1	0,1
Industrie	12,9	12,8	12,1	11,9	11,5	11,6	-0,6	-0,3
dont : Industries des biens d'équipement.....	3,0	3,0	2,9	2,9	2,4	2,5	-0,5	-0,4
Industries des biens intermédiaires	4,1	3,9	3,9	3,6	3,3	3,3	-0,6	-0,3
Construction	9,8	10,4	8,4	9,0	8,4	9,0	0,0	-0,1
Tertiaire	76,5	76,1	78,8	78,2	79,3	78,5	0,5	0,3
dont : Commerce.....	24,6	26,5	23,4	25,8	24,1	25,8	0,7	0,1
Transports	6,9	5,8	8,3	6,9	6,0	5,3	-2,3	-1,7
Activités financières	4,6	4,8	5,0	5,3	5,7	5,8	0,7	0,6
Activités immobilières.....	3,6	3,8	2,7	3,0	2,1	2,3	-0,6	-0,7
Services aux entreprises ..	20,6	18,6	23,3	21,3	21,6	20,3	-1,8	-1,0
Services aux particuliers ..	9,9	10,9	9,1	10,1	11,2	12,0	2,1	1,9
Éducation, santé, action sociale.....	5,0	4,5	6,0	5,2	7,3	6,1	1,3	0,9
Taille de l'établissement								
0 à 4 salariés	22,9	24,0	24,7	26,0	28,0	29,2	3,4	3,2
5 à 9 salariés	14,5	15,3	13,1	13,8	13,9	14,8	0,9	0,9
10 à 49 salariés	24,0	24,5	22,5	23,2	22,4	22,9	-0,1	-0,2
50 à 199 salariés	14,6	13,7	14,4	13,5	13,3	12,5	-1,1	-1,0
200 à 250 salariés	2,7	2,4	2,6	2,3	2,3	2,2	-0,4	-0,2
Plus de 250 salariés	21,3	20,1	22,7	21,2	20,0	18,4	-2,7	-2,8

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

recule de -18 % en 2009, après avoir progressé de +5 % en 2008 et de +18 % en 2007, retombeant ainsi au niveau de 2006 (144400) (graphique 1).

Dans un contexte de très forte contraction de l'emploi salarié marchand au premier semestre 2009 (-251 000), le recul des entrées en contrat de professionnalisation a été très marqué en début d'année : -38 % au premier semestre 2009 (-41 % pour les jeunes) par rapport à la même période de 2008. Au second semestre, le repli des entrées a été beaucoup plus modéré : -5 % par rapport aux six derniers mois de 2008. Au-delà d'un contexte conjoncturel marqué par de moindres suppressions d'emploi dans le secteur marchand (-86 000), les mesures prises dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (notamment l'aide attribuée aux employeurs pour les embauches de jeunes de moins de 26 ans effectuées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (1)) ont contribué à soutenir les entrées au second semestre (encadré 1). Désormais, les jeunes de moins de 26 ans représentent 84 % des nouveaux contrats (+2 points par rapport à 2008). 38 % des nouvelles recrues ont au plus 20 ans, soit +4 points par rapport à 2008. À l'opposé, les personnes âgées de 45 ans ou plus ne constituent qu'une très faible minorité des recrutements (2 %), comme les années précédentes.

La part des petits établissements utilisateurs se renforce

Les entrées en contrat de professionnalisation ont reculé de 18 % dans le tertiaire, avec des évolutions contrastées selon les secteurs. Alors que les entrées ont reculé plus rapidement qu'en moyenne dans les services aux entreprises (-25 % par rapport à 2008, soit 22 % des nouveaux

contrats), elles ont connu une baisse moins forte dans le commerce (-16 %, 24 % des nouveaux contrats) et ont presque stagné dans les services aux particuliers (+0,3 %, 11 % des nouveaux contrats). Avec 79 % des entrées en 2009, le secteur tertiaire reste toutefois le principal utilisateur de contrats de professionnalisation. Dans l'industrie, la diminution des entrées (-22 %, 11 % des nouveaux contrats) est plus soutenue que dans la construction (-19 %, 8 % des nouveaux contrats) (tableau 1).

Les entrées sont plus concentrées qu'auparavant dans les petits établissements : en 2009, 42 % des nouveaux contrats ont été signés dans des établissements de moins de 10 salariés, soit +4 points par rapport à 2008. La part des petits établissements utilisateurs du contrat de professionnalisation a augmenté davantage dans le secteur des services aux particuliers (68 % des nouveaux contrats contre 60 % en 2008) que dans les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services aux entreprises.

Moins fréquents, les CDI s'adressent à un public de plus en plus qualifié

Pour 48 % des bénéficiaires (+5 points par rapport à 2008), l'entrée en contrat de professionnalisation fait suite à la scolarité (32 %) ou à un contrat de formation en alternance (apprentissage ou précédent contrat de professionnalisation, 16 %). 30 % accèdent au dispositif à la suite d'une période de chômage et 16 % étaient salariés (hors contrats aidés) (tableau 2).

En 2009, les nouveaux contrats de professionnalisation sont essentiellement des CDD (88 %, dont 1 % de missions de travail temporaire).

(1) - Cette aide a été prolongée jusqu'à la fin 2010 suite au sommet social du 10 mai 2010.

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 ont la possibilité de 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 ».

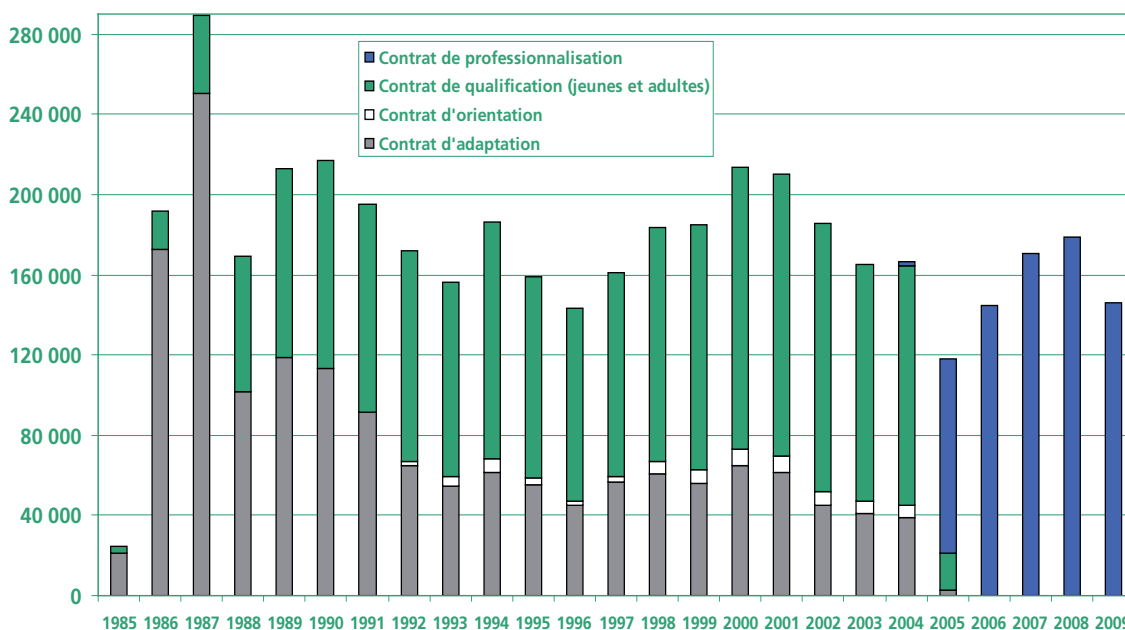
Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. Cette qualification, prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, doit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. 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 de l'exonération des charges sociales (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).

Les partenaires sociaux, dans la convention Unédic du 18 janvier 2006, ont confirmé et renforcé l'aide pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Ils ont ainsi prévu des incitations financières pour les contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) : aide forfaitaire à l'employeur et complément de rémunération garantissant des revenus supérieurs en contrat de professionnalisation à l'indemnisation antérieure. À compter du 1^{er} janvier 2009, de nouvelles dispositions sont applicables : l'aide-complément de rémunération pour les bénéficiaires de l'ARE est supprimée et l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) est étendue à l'ensemble des employeurs embauchant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi inscrit et âgé de 26 ans ou plus. L'aide est désormais versée par Pôle emploi aux employeurs qui, au cours des 12 mois précédant la date d'embauche, n'ont pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, une aide à l'embauche peut également être versée aux employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un jeune de moins de 26 ans (aide de 1 000, majorée à 2 000 lorsque le jeune est d'un niveau inférieur au baccalauréat), pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (avec prolongation jusqu'à la fin 2010 suite au sommet social du 10 mai 2010).

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



Source : Dares, France entière

Tableau 2 • Les entrées en contrat de professionnalisation

En %

	2007		2008		2009		Variation 2009/2008 (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	170 445	143 604	179 043	150 943	145 950	122 909	-18,5	-18,6
Sexe								
Hommes	52,2	51,0	52,5	51,0	50,0	49,4	-2,5	-1,6
Femmes	47,8	49,0	47,5	49,0	50,0	50,6	2,5	1,6
Âge								
16 ans	1,0	1,2	0,4	0,5	0,9	1,0	0,4	0,5
17 ans	3,1	3,6	2,1	2,6	3,3	3,9	1,2	1,3
18 ans	7,8	9,0	6,1	7,4	7,5	8,9	1,3	1,4
19 ans	12,0	14,0	10,4	12,6	11,5	13,6	1,1	1,0
20 ans	15,2	17,7	14,2	17,3	14,7	17,5	0,5	0,2
21 ans	14,4	16,8	14,1	17,2	14,1	16,7	0,0	-0,4
22 ans	11,7	13,6	12,5	15,2	12,0	14,3	-0,5	-0,9
23 ans	8,9	10,3	9,8	11,9	9,4	11,1	-0,4	-0,8
24 ans	6,9	8,1	7,3	8,9	6,6	7,8	-0,7	-1,1
25 ans	5,0	5,8	5,2	6,4	4,3	5,2	-0,9	-1,2
26-44 ans	12,3		15,7		13,9		-1,8	
45 ans ou plus	1,6		2,0		1,9		-0,1	
Niveau de formation à l'entrée								
I à III	26,0	25,4	28,3	27,8	32,8	32,5	4,5	4,7
IV (BAC)	39,3	41,8	38,0	40,8	36,5	38,6	-1,5	-2,2
V (CAP,BEP)	24,7	24,0	24,6	23,4	23,0	22,5	-1,5	-0,9
V bis et VI	9,9	8,9	9,1	8,0	7,7	6,4	-1,4	-1,6
Diplôme le plus élevé obtenu								
Bac +3 et plus	7,6	6,8	9,1	8,1	10,9	10,1	1,8	1,9
Bac +2	14,3	14,5	15,3	15,6	17,8	18,3	2,5	2,7
BAC prof., tech., général, Brevet tech ou prof.....	39,0	41,4	37,8	40,6	36,8	39,1	-1,0	-1,5
dont : Bac général	14,3	15,0	14,0	14,8	13,1	13,5	-0,9	-1,2
CAP-BEP	22,9	22,2	22,2	21,4	21,5	21,0	-0,8	-0,4
Brevet	6,8	7,0	6,5	6,6	5,4	5,5	-1,1	-1,2
Certificat de formation général	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	-0,1	-0,1
Aucun diplôme	8,5	7,3	8,3	6,9	7,0	5,5	-1,3	-1,4
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	31,3	35,9	30,8	36,8	32,5	38,0	1,7	1,2
Contrat aidé, stag. form. Prof Dont : Contrats de formation en alternance (1)	15,0	16,4	15,5	17,6	18,8	20,8	3,3	3,2
Salaire	11,7	13,2	12,5	14,6	15,9	18,2	3,4	3,6
Demandeur d'emploi	19,3	19,0	18,5	18,8	15,7	15,7	-2,8	-3,1
Inactivité	31,1	25,1	31,6	22,8	29,6	21,8	-2,0	-1,1
Inactivité	3,3	3,5	3,5	4,0	3,3	3,7	-0,3	-0,3
Mode de reconnaissance de la qualification								
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	15,9	15,6	18,4	17,4	18,8	17,2	0,4	-0,2
Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	40,4	44,6	38,6	43,6	44,9	49,6	6,2	6,0
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11,3	10,8	13,3	12,7	9,0	8,7	-4,3	-4,0
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	5,7	5,3	5,0	4,7	4,9	4,4	-0,1	-0,3
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	26,7	23,7	24,7	21,6	22,4	20,1	-2,3	-1,5
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire)	83,7	86,1	84,6	87,1	87,6	89,5	3,0	2,4
CDI	16,3	13,9	15,4	12,9	12,4	10,5	-3,0	-2,4
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation								
6 à 11 mois	32,7	30,1	42,7	40,0	40,3	38,0	-2,4	-2,0
12 mois	12,4	12,2	17,3	16,0	16,8	16,2	-0,4	0,3
13 à 23 mois	40,0	41,3	35,2	38,8	37,4	39,7	2,1	1,0
24 mois	14,9	16,4	4,8	5,3	5,5	6,0	0,7	0,7
Durée de la formation en heures (3) :								
Moins de 200 heures	6,0	4,6	6,6	5,2	4,6	3,4	-2,1	-1,8
200 à 499 heures	39,0	36,8	40,5	37,5	39,0	36,6	-1,5	-0,8
500 à 799 heures	20,5	20,9	21,3	21,7	23,8	24,2	2,6	2,5
800 heures ou plus	34,4	37,7	31,6	35,7	32,6	35,8	1,0	0,2
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)								
Moins de 25 %	39,1	36,2	37,5	34,1	33,7	31,1	-3,8	-3,0
25 à 29 %	16,0	16,0	17,8	18,0	19,8	20,1	2,0	2,0
30 à 34 %	27,8	30,4	27,7	30,9	29,3	31,7	1,6	0,8
35 à 39 %	10,3	10,9	10,8	11,3	11,0	11,7	0,3	0,4
40 % ou plus	6,9	6,5	6,1	5,7	6,1	5,4	-0,1	-0,3

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

(1) Contrats d'apprentissage et de professionnalisation. (2) CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise. (3) Durée de 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 80 % des entrées).

Tableau 3 • Répartition des contrats de professionnalisation par situation avant l'entrée en contrat en 2009 selon le niveau de formation à l'entrée, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification				Niveau de formation à l'entrée				Durée de la formation (3) (en heures)				Total
	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	CQP (1)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise(1)	Autres qualifications de branches (2)	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	80,7	5,5	1,4	12,3	40,7	42,5	14,2	2,5	0,9	26,2	24,3	48,6	100
Contrat aidé, stag. form. prof	70,5	8,5	1,7	19,4	34,4	29,2	30,8	5,5	1,6	40,8	33,9	23,7	100
Salarié	54,5	9,4	4,7	31,4	30,3	40,6	23,0	6,0	6,6	41,5	18,9	33,1	100
Demandeur d'emploi	46,1	12,7	10,7	30,4	25,9	31,6	27,7	14,7	9,4	50,8	19,8	20,0	100
Inactivité.....	58,0	11,1	7,3	23,6	18,6	42,2	23,1	16,1	4,3	36,9	21,2	37,6	100

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

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

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

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

Moins fréquents (12 %, soit -3 points par rapport à 2008), les contrats à durée indéterminée s'adressent à un public de plus en plus qualifié : 75 % des salariés qui en bénéficient ont un niveau égal ou supérieur au baccalauréat (contre 68 % pour les CDD) et 49 % ont un niveau égal ou supérieur à bac +2. En 2008, ces proportions n'étaient que de respectivement 71 % et 44 %.

Les personnes au chômage ou en emploi non aidé au moment de l'entrée en contrat de professionnalisation suivent des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules 20 % et 33 % d'entre elles suivent une formation d'au moins 800 heures, contre 49 % pour les sortants de scolarité. De fait, elles visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche (certificats de qualification professionnelle ou qualification reconnue par la branche) : respectivement 54 % et 45 %, contre 19 % pour les sortants de scolarité (tableau 3).

Les personnes qui signent un contrat de professionnalisation après avoir déjà bénéficié d'un contrat de formation en alternance sont plus diplômées (37 % d'entre elles ont un niveau de formation supérieur au baccalauréat contre 33 % pour l'ensemble des entrées) et préparent un peu moins souvent un diplôme ou titre d'État que celles qui entrent en contrat directement à l'issue du système scolaire (72 % contre 81 %).

La préparation d'un diplôme ou titre d'État est le principal objectif du contrat

Le contrat de professionnalisation est sanctionné par une qualification reconnue, c'est-à-dire qu'il vise une certification ou donne accès à un poste reconnu par les conventions collectives de branche. En 2009, 64 % des nouveaux contrats de professionnalisation préparent à un diplôme ou titre homologué. Cette proportion atteint 79 % dans le secteur des services aux particuliers, alors qu'elle n'est que de 52 % dans celui des services aux entreprises (tableau 4). La part des contrats

visant une qualification ou certification de branche diminue : 36 % contre 43 % en 2008.

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.

La durée moyenne du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI augmente légèrement en 2009, après avoir diminué au cours des deux dernières années. Elle s'établit à 15 mois en 2009, soit un mois de plus qu'en 2008. Cette durée varie entre 10 mois, pour ceux qui visent l'obtention d'une qualification ou certification de branche, et 17 mois, pour ceux qui préparent à un diplôme ou titre d'État. La part des embauches en contrats de plus de 12 mois passe de 40 % en 2008 à 43 % en 2009.

La durée moyenne de la formation augmente

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 2009, 29 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI. Ceci correspond en moyenne à 660 heures, dont 630 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

L'allongement de la durée des contrats s'accompagne mécaniquement d'une hausse de la durée de la formation. En particulier, les formations d'au moins 500 heures progressent : 56 % des

Tableau 4 • Répartition des contrats de professionnalisation par secteur utilisateur en 2009 selon la taille de l'établissement, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En %

	Taille de l'établissement (nombre de salariés)				Mode de reconnaissance de la qualification		Durée de la formation (2) (en heures)				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	72,0	17,9	6,2	3,8	78,3	21,7	0,8	26,6	36,5	36,1	100
Industrie	22,1	20,0	15,9	42,0	61,7	38,3	1,5	44,4	22,2	32,0	100
Construction	45,8	31,4	14,1	8,7	62,1	37,9	2,6	46,2	23,4	27,8	100
Tertiaire	44,2	21,9	12,9	21,0	64,0	36,0	5,2	37,6	24,0	33,2	100
dont : Commerce.....	40,2	23,9	15,2	20,7	62,1	37,9	7,1	35,4	15,8	41,7	100
Services aux entreprises.....	44,0	21,9	14,2	19,9	52,5	47,5	7,3	47,4	20,2	25,1	100
Services aux particuliers.....	68,1	21,1	5,1	5,7	79,4	20,6	2,8	29,4	39,2	28,6	100
Autres secteur du tertiaire..	36,6	20,1	13,2	30,0	69,2	30,8	2,5	34,6	28,7	34,2	100

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

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

Tableau 5 • Répartition des contrats de professionnalisation par spécialité de formation en 2009 selon le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En %

	Mode de reconnaissance de la qualification				Durée de la formation (3) (en heures)				Total	Part de la spécialité	Variation 2009/2008 (en points)
	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	CQP (1)	Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (1)	Autres qualifications de branches (2)	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures ou plus			
Domaines de la production	51,7	18,1	2,2	28,0	3,7	48,7	24,4	23,1	100	18,9	-3,0
dont :											
Transformations alimentaires, cuisine	62,8	19,9	0,1	17,1	3,8	43,3	28,6	24,3	100	agroalimentaires,	2,2
Métallurgie	42,4	22,0	0,3	35,4	4,1	55,6	17,7	22,5	100	0,5	-1,1
Génie civil, construction, bois, bâtiment	51,5	3,3	0,4	44,9	3,5	55,9	23,5	17,1	100	6,7	-0,4
Mécanique, électricité, électronique	35,6	50,3	4,9	9,2	4,4	43,6	23,5	28,5	100	3,6	-0,9
Autres domaines de la production	58,7	13,9	3,7	23,7	3,5	45,2	25,0	26,3	100	5,8	-0,5
Domaines de services.....	66,9	6,4	5,7	21,1	4,7	36,3	23,5	35,4	100	81,1	3,0
dont :											
Transport, manutention, magasinage	53,8	4,9	4,0	37,2	8,6	55,0	21,3	15,1	100	5,4	-3,1
Commerce, vente	63,5	5,6	11,4	19,5	6,2	37,3	15,9	40,6	100	31,1	1,0
Comptabilité, gestion	83,9	1,9	0,9	13,3	0,7	21,7	19,7	57,9	100	6,8	1,0
Autres spécialités des échanges et de la gestion	66,4	6,5	1,5	25,6	1,6	40,0	28,6	29,8	100	9,3	0,7
Secrétariat, bureautique	78,3	8,7	0,6	12,4	1,0	21,8	17,6	59,5	100	3,8	0,0
Santé, travail social	86,7	1,8	3,3	8,1	1,1	18,6	44,8	35,5	100	5,1	0,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	58,8	25,7	0,9	14,6	5,4	44,7	26,4	23,6	100	3,3	-1,1
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	63,8	7,0	2,5	26,6	5,9	39,2	31,8	23,1	100	16,4	3,6
Total.....	63,7	9,0	4,9	22,4	4,6	39,0	23,8	32,6	100	100,0	

(1) CQP : Certificat de qualification professionnelle. CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.
(2) Qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.
(3) Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

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

contrats en prévoient en 2009, soit +4 points par rapport à 2008. Ces formations concernent surtout les personnes de niveau de formation équivalent au baccalauréat (47 %).

La formation aux métiers du tertiaire prédomine

En 2009, 81 % des nouveaux contrats de professionnalisation forment aux métiers des domaines des services, soit +3 points par rapport à 2008. Dans ces métiers, la préparation d'un diplôme ou d'un titre homologué par l'État est visée par 67 % des contrats, soit 7 points de plus qu'en 2008. Dans les spécialités des domaines de la production (19 % des contrats), les qualifications de branche reculent mais restent fortement repré-

sentées (48 % des qualifications visées, soit -10 points par rapport à 2008). Elles sont notamment majoritaires dans les spécialités de la métallurgie (58 % des qualifications visées) et de la mécanique, électricité, électronique (64 % des qualifications visées) qui ne représentent plus que 4 % des nouveaux contrats (tableau 5).

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 accèdent plus fréquemment à des formations des spécialités des domaines de la production (27 %).

LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'enregistrement des entrées en contrat 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 à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) (1) concernée le contrat avec son avis et sa décision de financement. Les documents sont alors examinés au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat avant de procéder à l'enregistrement. En cas de refus d'enregistrement, une notification motivée est envoyée à l'employeur et à l'OPCA.

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 de 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. En 2009, la base issue d'Extrapro a été 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.

(1) - Unité territoriale au sein de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), à compter du 1^{er} janvier 2010

Les jeunes de 16 à 20 ans signent surtout des contrats longs

Les jeunes âgés de 16 à 20 ans lors de l'embauche (38 % des entrées) bénéficient plus que les autres de contrats longs : la durée de leur contrat ou période de professionnalisation dans le cas d'un CDI dépasse 12 mois dans 59 % des cas, contre 46 % pour l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans. Au moment de l'entrée en contrat, 66 % d'entre eux sortaient de scolarité ou d'un contrat de formation en alternance - apprentis-

sage ou contrat de professionnalisation. Peu expérimentés sur le marché du travail, ces jeunes salariés sont plus souvent accueillis dans des petits établissements de moins de 10 salariés : dans 51 % des cas contre 44 % pour l'ensemble des jeunes. Dans quatre cas sur cinq, ils préparent un diplôme ou titre d'État contre 67 % de l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans.

Ruby SANCHEZ (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2009), «Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit» *Premières Informations* n° 20.1, Dares, mai.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
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 / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

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

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.

