

BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

APRES UNE FORTE BAISSSE EN 2012/2013, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE MAINTIENT EN 2013/2014

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- La campagne 2013/2014 voit une légère augmentation du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la région par rapport à l'an dernier.
- La baisse par rapport au maximum atteint en 2011/2012 reste toutefois importante.
- Le reflux du nombre de contrats en deux ans concerne tous les départements franciliens, en particulier ceux de la grande couronne.
- Les personnes sont de plus en plus diplômées lorsqu'elles accèdent au contrat de professionnalisation. Le quart d'entre elles détiennent au moins une licence de l'enseignement supérieur.
- La part des hommes augmente. Ils sont maintenant aussi nombreux que les femmes dans le dispositif.
- Le contrat de professionnalisation s'ouvre de plus en plus aux résidents d'autres régions. Leur nombre augmente en deux ans. A l'inverse, dans tous les départements franciliens, le nombre de résidents accédant au contrat de professionnalisation baisse nettement.
- Malgré les aides spécifiques attachées à leur recrutement, la part des personnes de 45 ans et plus est très faible.
- Le commerce / vente reste, de loin, la spécialité de formation la plus préparée.
- Un contrat sur deux prévoit une formation d'au moins 500 heures, avec une augmentation des préparations à des diplômes et titres délivrés par l'Etat.
- Plus de 2 000 organismes de formation sont intervenus pour former au moins une personne en contrat.
- La taille des établissements qui recrutent continue de croître.

Depuis sa création en 2004, le contrat de professionnalisation a toujours occupé une place importante dans le dispositif régional de l'alternance.

Si les entreprises franciliennes recrutent 20 % des jeunes qui signent un contrat d'apprentissage en France, elles embauchent 28 % des personnes qui entrent en contrat de professionnalisation. Au total, plus de 15 000 entreprises franciliennes concluent chaque année au moins un contrat de professionnalisation.

Il est donc important d'observer les évolutions quantitatives qui, d'une année à l'autre peuvent être sensibles, en fonction notamment de la conjoncture. Mais il est tout aussi nécessaire d'analyser ce qui change dans les caractéristiques du contrat, des entreprises qui l'utilisent, des salariés qui en bénéficient.

Cette publication propose une synthèse des principales évolutions qui se sont produites en deux ans, par rapport à la campagne 2011/2012 où le nombre de contrats conclus avait atteint son maximum depuis le début de la mesure.



▲ Une stabilisation cette année après la forte baisse de 2011/2012

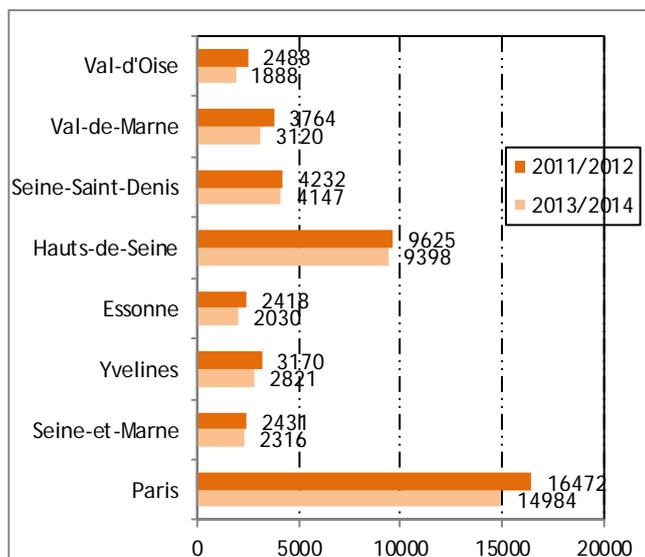
Le nombre de contrats de professionnalisation conclus de juin 2013 à mai 2014 augmente légèrement par rapport à 2012/2013 pour se situer à 41 000 environ (cf. note méthodologique p6 sur la comptabilisation des contrats).

Cette petite hausse est toutefois loin de compenser la nette diminution enregistrée l'an dernier. La campagne 2011/2012 avait en effet marqué le maximum atteint depuis le début de la mesure avec 44 600 contrats.

Cette dernière période servira de référence ici. La diminution par rapport à ce pic est de 8 %.

▲ La baisse sur deux ans concerne tous les départements franciliens

Nombre de contrats signés selon le département de l'établissement



Source : Dares, traitement Sese

Aucun département francilien ne voit ses entreprises augmenter leur recours au contrat de professionnalisation sur la période de deux ans.

Globalement, la baisse est plus prononcée dans les départements de la grande couronne (- 14 %) qu'à Paris et dans les départements de la petite couronne (- 7 %). Ainsi, le département qui subit la baisse la plus importante est le Val-d'Oise, alors que celui qui est le plus épargné par ce recul est la Seine-Saint-Denis.

Sur la période antérieure, la tendance générale était à l'augmentation du nombre de contrats. Toutefois, les départements de la grande couronne connaissaient des évolutions déjà moins favorables que les autres.

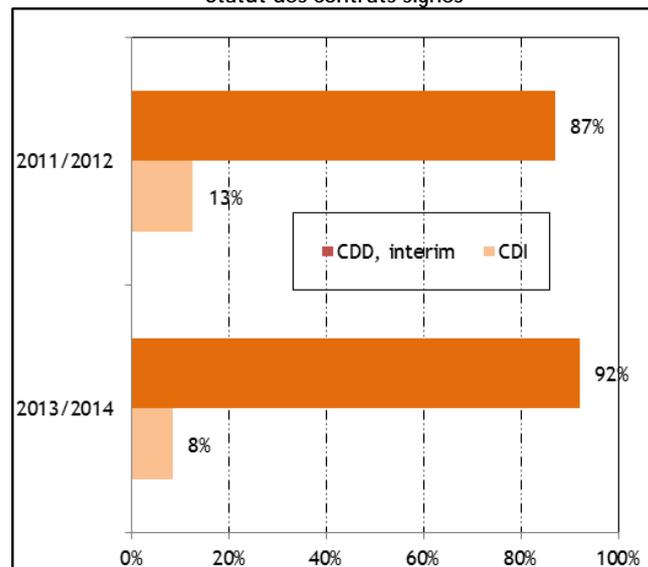
▲ Des contrats conclus de plus en plus souvent en CDD

Seulement 8 % des salariés en contrat de professionnalisation sont embauchés en CDI, soit une baisse de 5 points par rapport au niveau de 2011/2012. Cette tendance à l'utilisation de plus en plus fréquente des CDD existe depuis la campagne 2008/2009.

La durée des contrats reste stable sur la période, à 14 mois. Toutefois, l'importance relative de contrats conclus pour une durée comprise entre 10 et 12 mois,

les plus nombreux, augmente. Au contraire, la part des contrats qui durent six mois au maximum et de ceux qui se déroulent sur au moins 20 mois diminue légèrement.

Statut des contrats signés



Source : Dares, traitement Sese

▲ Un rééquilibrage entre hommes et femmes

La part des hommes progresse pour atteindre 49 %, supérieure de 3 points à son niveau précédent.

Cette variation s'explique pour partie par la hausse sensible de la proportion d'hommes préparant la spécialité de formation commerce vente. Alors que les hommes ne représentaient auparavant que 46 % du public, ils sont maintenant 51 %. Ainsi, le nombre de femmes préparant cette spécialité est en baisse de 1 300, alors que le nombre d'hommes augmente de 250. La tendance est la même pour la spécialité de formation comptabilité gestion.

▲ L'âge des contractants augmente légèrement

Le poids des personnes en contrat de professionnalisation dont l'âge est compris entre 22 et 30 ans augmente légèrement, de 3 points. Cette augmentation est compensée par une baisse de la part des personnes qui ont entre 18 et 21 ans au moment de leur embauche.

Cela se traduit par une très légère augmentation de l'âge médian des recrutés, à 23 ans.

▲ Une hausse continue du niveau de diplôme détenu par les contractants

En 2013/2014, 27 % des personnes entrant en contrat de professionnalisation détiennent un diplôme obtenu après trois ans d'études supérieures (licence...). Ce n'était le cas que pour 19 % d'entre eux en 2011/2012, ce qui représentait déjà une augmentation de 5 points par rapport à 2009/2010. Les titulaires de ce niveau de diplôme sont les seules à voir leur nombre augmenter entre 2011/2012 et 2013/2014.

Les personnes qui disposent d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) sont celles dont la part diminue le plus sur les trois dernières campagnes.

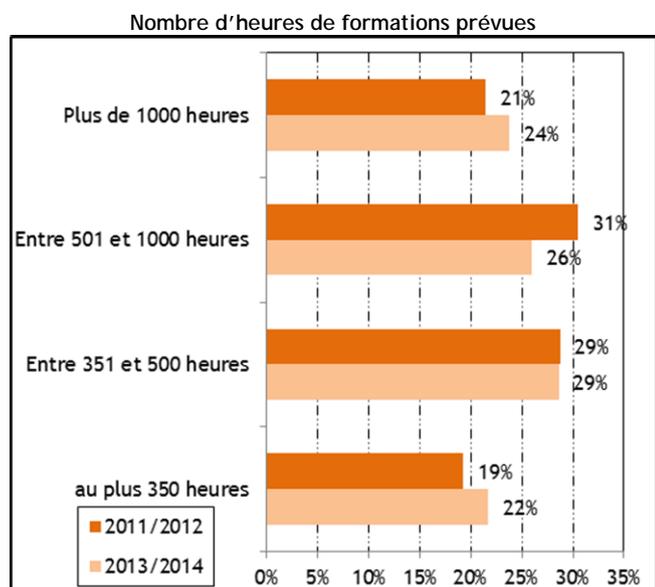
▲ Une forte concentration des spécialités de formation

Les spécialités de formation préparées en contrat de professionnalisation sont très concentrées. Ainsi, les 10 spécialités les plus préparées représentent trois contrats sur quatre. Les plus fréquentes sont toujours les mêmes qu'en 2011/2012 : commerce et vente (30 % des contrats) et comptabilité gestion (8 %).

Les augmentations les plus notables concernent des spécialités un peu moins souvent préparées. Les spécialités plurivalentes des échanges et de gestion sont mentionnées dans 500 contrats de plus. C'est également le cas des spécialités de la communication.

Outre la baisse en commerce, vente, les baisses les plus significatives s'observent dans la spécialité sécurité et hygiène et dans celle de l'animation culturelle, sportive et de loisirs.

▲ Des durées de formation en général très supérieures au minimum légal



Source : Dares, traitement Sese

Légalement, le nombre d'heures de formation prévues par le contrat ne peut être inférieur à 150.

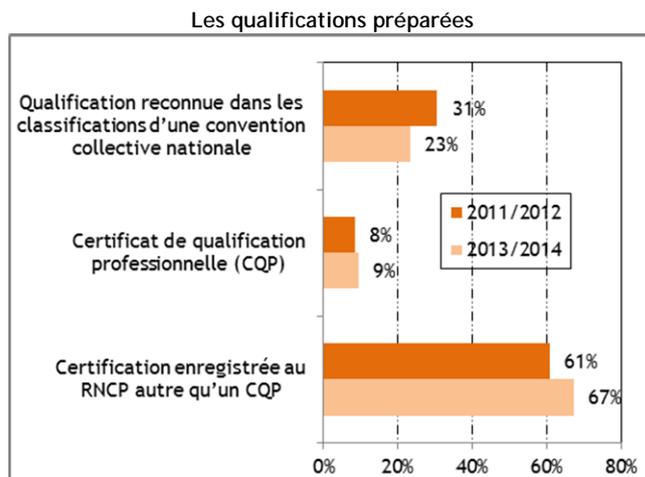
La durée médiane des enseignements est bien supérieure à ce minimum et elle est stable depuis 2011/2012, à 500 heures. Toutefois, un nombre conséquent de contrats ont des durées prévues assez éloignées de la médiane. Ainsi, 21 % prévoient plus de

1 000 heures et 20 % moins de 350 heures.

Les personnes qui préparent un diplôme ou un titre délivré par l'Etat ont des enseignements d'une durée médiane de 600 heures. Pour les autres qualifications prévues la médiane est beaucoup plus faible, à seulement 400 heures de formation prévues.

Selon les spécialités préparées, les durées varient également. La durée médiane n'est que de 400 heures dans la spécialité transport, manutention et gardiennage. A l'inverse, la moitié des personnes préparant la spécialité comptabilité et gestion reçoivent au moins 650 heures d'enseignement.

▲ Une augmentation de la part des diplômes et des titres délivrés par l'Etat



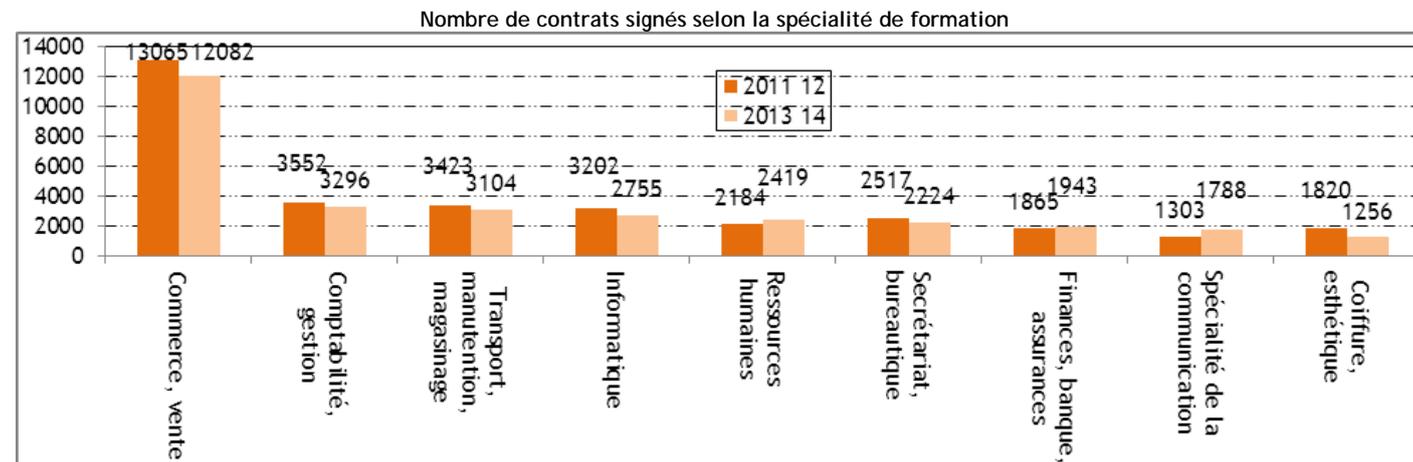
Source : Dares, traitement Sese

Les personnes en contrats de professionnalisation préparent de plus en plus de diplômes et titres délivrés par l'Etat. Leur part atteint maintenant 67 %, en hausse de 7 points par rapport à 2011/2012. Cette évolution avait déjà été amorcée depuis la campagne 2009/2010.

Toutefois, les personnes qui disposent déjà d'un diplôme acquis après cinq ans d'études supérieures (Master...) et celles qui n'ont obtenu aucun diplôme avant leur entrée en contrat de professionnalisation préparent en majorité une qualification de branches (CQP ou qualification reconnue dans les classifications).

▲ De très nombreux organismes de formation préparent aux différentes spécialités

En 2013/2014, 2 200 organismes ont formé au moins



Source : Dares, traitement Sese

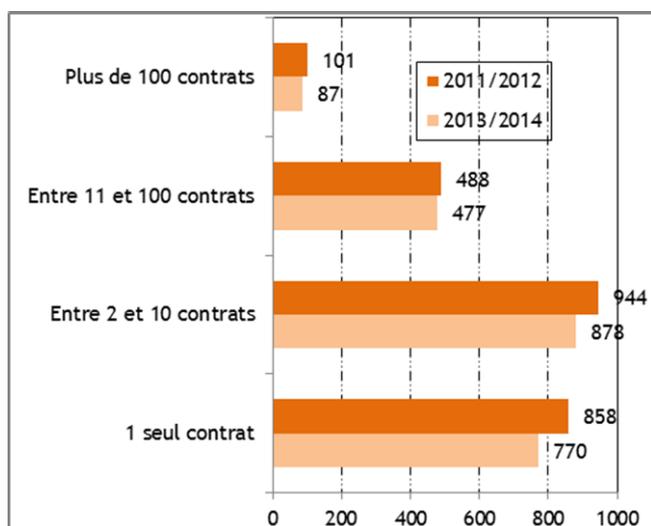
une personne en contrat de professionnalisation. Parmi ceux-ci, 770 n'ont formé qu'un seul contractant et 1 550 ont formé au maximum une dizaine de personnes.

Même s'il reste très élevé, le nombre des organismes de formation a nettement diminué en deux ans (-7%), notamment parmi ceux concernés par un seul contrat. Les 10 plus gros organismes assurent les formations de 17 % des contrats franciliens, une proportion stable par rapport à 2011/2012. Deux d'entre eux forment plus de 1 000 personnes.

Il est assez fréquent que des organismes formant un nombre limité de personnes en contrat de professionnalisation travaillent sur un grand nombre de spécialités. Ainsi, un organisme forme 66 contractants à 19 spécialités différentes, le maximum en Île-de-France.

La situation inverse est tout aussi fréquente. C'est le cas d'un organisme qui forme 1 000 personnes à seulement deux spécialités différentes.

Nombre de contractants formés par organisme de formation



Source : Dares, traitement Sese

▲ Une nette diminution du nombre d'OPCA financeurs

Les processus d'absorption et de fusion des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) générés par la loi du 24 novembre 2009 sont arrivés à leur terme au 1^{er} janvier 2012.

Ils se sont traduits par une nette diminution des OPCA qui en Île-de-France, financent les formations des contrats de professionnalisation. Au nombre de 47 en 2011/2012, ils ne sont plus que 21 en 2013/2014. Le plus important d'entre eux, AGEFOS PME concentre 30 % des contrats qui se déroulent sur le territoire francilien.

Pour autant, certains OPCA continuent de financer un nombre de contrats assez faible, une dizaine d'entre eux ne finançant pas plus de 1 000 contrats sur la campagne.

▲ De plus en plus de contractants sont originaires d'autres régions

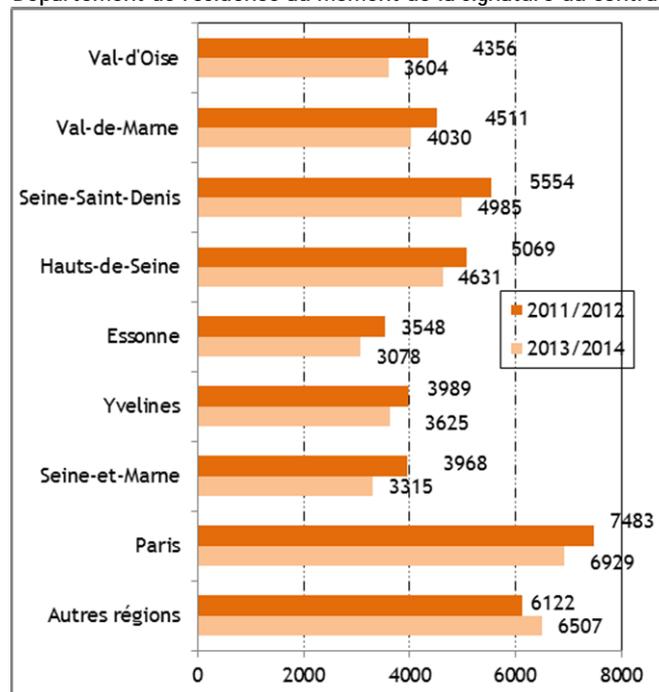
La baisse du nombre de contrats en deux ans a d'avantage pénalisé les résidents des départements de la grande couronne que ceux de la petite couronne ou de Paris. Toutefois, la meilleure résistance du nombre de

contrats en Seine-Saint-Denis n'a pas réellement bénéficié aux résidents de ce département (-10 %)

En revanche, les entreprises franciliennes ont recruté plus de personnes résidant initialement dans d'autres régions (+6%).

Le nombre de personnes originaires d'Île-de-France trouvant une entreprise en dehors de la région augmente très légèrement sur la période mais il ne dépasse guère 1 000 personnes. .

Département de résidence au moment de la signature du contrat



Source : Dares, traitement Sese

▲ Les contractants de Paris et de la petite couronne sont les plus mobiles

Les personnes en contrats de professionnalisation résidant dans les départements de Paris et de la petite couronne trouvent fréquemment une entreprise dans un autre département de la région. Par exemple, les personnes qui habitent dans les Hauts-de-Seine sont 28 % à être embauchées par une entreprise du même département et 22 % à l'être dans une entreprise parisienne.

A l'inverse, les personnes des départements de la grande couronne ne sont jamais moins de 61 % (dans les Yvelines) à trouver une entreprise dans leur département de résidence.

▲ La part des secteurs les plus utilisateurs de contrats s'est stabilisée...

La part des 10 secteurs les plus utilisateurs ne varie pas sur la période, à 56 % des contrats signés, alors qu'elle avait plutôt tendance à augmenter auparavant. Les entreprises du secteur du commerce de détail continuent à être les plus grosses utilisatrices de contrat de professionnalisation dans la région (17 %).

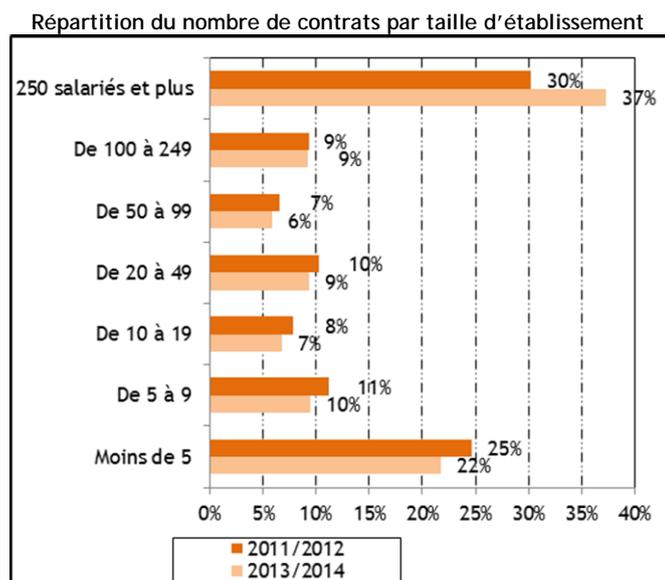
Certains secteurs diminuent sensiblement leur recours. C'est le cas des salons de coiffure et des instituts de beauté, qui signent 600 contrats de moins en deux ans. C'est également le cas des entreprises de logistique qui divisent par deux le nombre de leurs contrats.

A l'inverse des augmentations importantes sont à noter dans plusieurs secteurs : production et distribution d'électricité et de gaz (+330 contrats), activités pour la santé humaine (+300).

▲ **...Mais la taille des établissements utilisateurs continue d'augmenter**

Les établissements de plus de 250 salariés voient leur part augmenter sensiblement, de 30 % à 37 %, en deux ans. Ce sont d'ailleurs les seuls établissements qui connaissent une augmentation du nombre de contrats effectivement conclus.

A l'inverse, les établissements comptant entre 5 et 9 salariés sont ceux qui diminuent le plus le nombre de nouveaux contrats, avec une baisse de 22 %.



Source : Dares, traitement Sese

▲ **Une baisse sensible du nombre de contractants âgés de 45 ans et plus**

Les entreprises qui emploient des salariés âgés de 45 ans et plus en contrats de professionnalisation bénéficient d'avantages supplémentaires. Elles ont droit à des exonérations de cotisations sociales et à une aide à l'embauche d'un montant de 2 000 euros maximum.

Ces avantages spécifiques n'ont toujours pas permis un décollage de la mesure pour ce public.

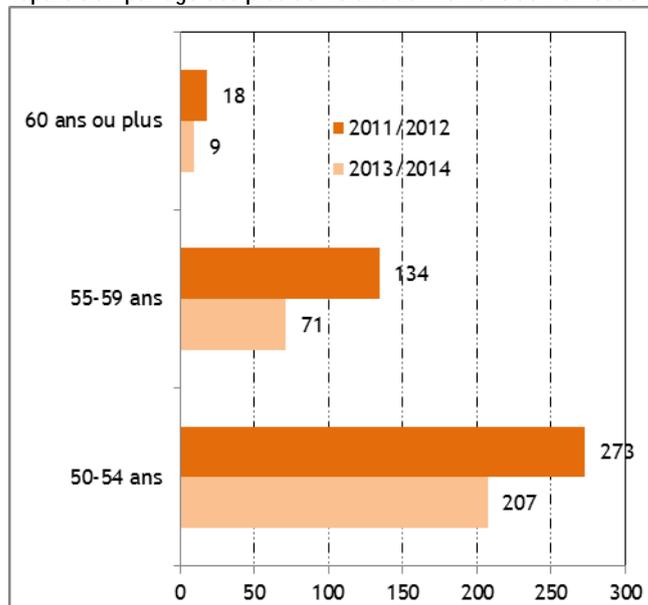
Lors de la campagne 2013/2014, 650 personnes

âgées d'au moins de 45 ans ont commencé un contrat de professionnalisation, une diminution sensible par rapport aux 900 de la campagne 2011/2012.

Toutefois, l'augmentation par rapport à la campagne 2012/2013 n'est pas complètement négligeable, avec 120 contrats supplémentaires.

Le dispositif bénéficie principalement aux 45-49 ans et le nombre d'embauches en contrat de professionnalisation devient extrêmement faible à partir de 55 ans.

Répartition par âge des plus de 45 ans au moment de l'embauche



Source : Dares, traitement Sese

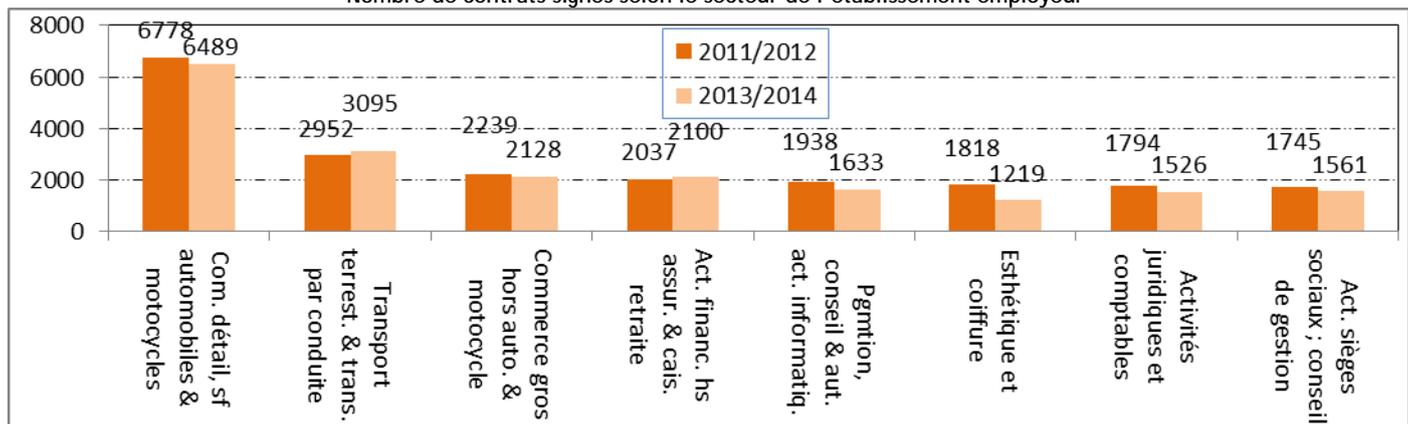
▲ **Des embauches en CDI un peu plus fréquentes qu'en moyenne**

Les personnes de 45 ans et plus sont un peu plus fréquemment embauchées en CDI que les autres. C'est en effet le cas de 20 % d'entre elles, alors que ce taux n'est que de 8 % dans la population totale. Toutefois, le taux de CDI était plus élevé en 2011/2012.

▲ **Les 45 ans et plus sont moins diplômés...**

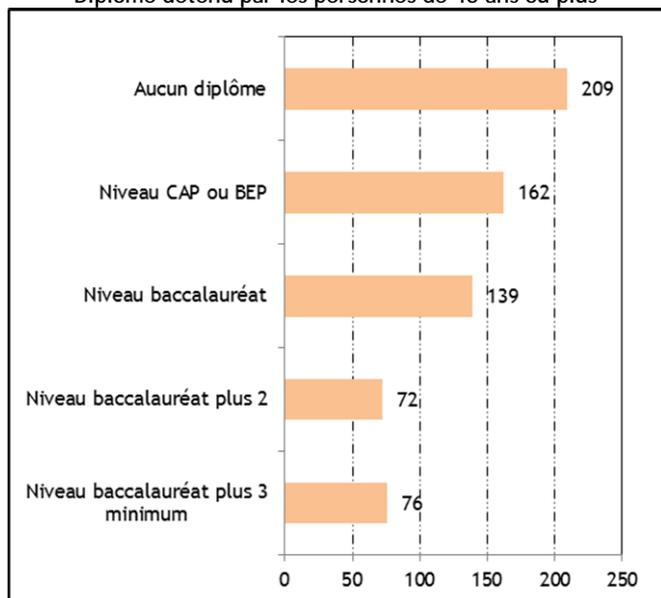
Les contractants âgés sont nettement moins diplômés que les plus jeunes. En effet, 32 % d'entre eux ne disposent d'aucun diplôme et 25 % disposent d'un CAP ou d'un BEP.

Nombre de contrats signés selon le secteur de l'établissement employeur



Source : Dares, traitement Sese

Diplôme détenu par les personnes de 45 ans ou plus



Source : Dares, traitement Sese

▲ ...Et préparent d'avantage de qualification de branches

Les plus âgés préparent majoritairement des qualifications de branches, contrairement à la population générale, ce qui s'explique en partie par le niveau de diplôme détenu.

Les qualifications préparées sont très diverses. Ils sont toutefois assez nombreux à préparer des CQP d'employé de commerce (50 personnes) et d'agent machiniste de propreté (30). Les qualifications d'agent de sécurité et d'agent de distribution sont également parmi les plus préparées.

▲ Des salaires proches du minimum légal

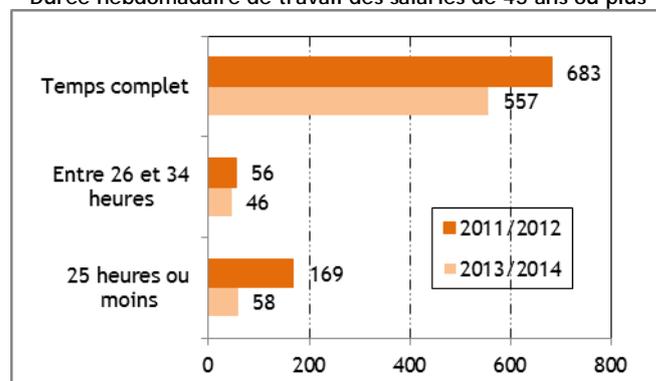
Sur 10 personnes âgées de 45 ans et plus, 6 sont rémunérées au niveau du SMIC brut pour un travail à temps complet. La grille des salaires est très concentrée au niveau du minimum légal. Ainsi, seulement 11 % de ces personnes ont un salaire brut mensuel supérieur à 1 700 euros.

▲ Des salariés embauchés plus souvent à temps complet

Les salariés de plus de 45 ans sont 84 % à être embauchés à temps complet cette année, alors que ce n'était le cas que pour 75 % d'entre eux en 2011/2013.

Cependant, plus les personnes sont proches de 60 ans et plus leurs chances d'être embauchées à temps partiel augmente. Ainsi, les quelques personnes âgées de 60 ans ou plus sont majoritairement embauchées à temps partiel.

Durée hebdomadaire de travail des salariés de 45 ans ou plus



Source : Dares, traitement Sese

Arnaud MONTUS
DIRECCTE d'Île-de-France / SESE

Méthodologie

Les résultats sont issus de l'exploitation des fichiers transmis mensuellement par la DARES, eux-mêmes issus de l'application Extrapro. Les données des contrats de professionnalisation sont saisies dans cette application par les OPCA.

Outre le léger décalage habituel entre la date d'entrée en contrat et la date de saisie dans l'application Extrapro, les fichiers disponibles les plus récents se caractérisent par un retard beaucoup plus important de saisie de la part d'un nombre limité d'OPCA entraînant une sous-estimation du nombre réel de contrats conclus en 2013-2014.

L'examen OPCA par OPCA et, au sein de certains OPCA, l'examen branche par branche des résultats obtenus pour 2013/2014 par rapport aux années précédentes nous ont amené à conclure que, pour la région, ces gros retards de saisie étaient limités à 2 OPCA et à trois branches d'un OPCA interprofessionnel qui, au cours des années précédentes, avaient eu en moyenne (eux ou l'OPCA dont ils assuraient la succession) 1 800 contrats, soit 4,5% du total francilien. Pour ces OPCA ou ces branches, nous avons choisi d'imputer de nouveau les contrats de la période précédente. Ainsi, nous retrouvons pour 2012/2013 et 2013/2014 ces contrats en commun.

La DARES proposait aux SESE de supprimer les contrats des campagnes précédentes pour les OPCA qui n'ont pas saisi un nombre vraisemblable de contrats pour 2013/2014. L'avantage de la solution que nous avons retenue est de beaucoup moins déformer la structure réelle des contrats. Son inconvénient est qu'elle peut nous conduire à sous-estimer certaines évolutions. Toutefois, notre redressement ne portant que sur une faible part des contrats, aucune des grandes tendances décrites ici ne risque d'être invalidée lorsque nous aurons un fichier complet.

Le point de comparaison retenu est la campagne 2011/2012. Il l'a été pour deux raisons. Cette période marque le point culminant de l'utilisation du contrat de professionnalisation en Île-de-France et la comparaison permet de bien mettre en évidence les éléments qui ont conduit au reflux constaté depuis. D'autre part, les évolutions entre 2012/2013 et 2013/2014 sont beaucoup plus faibles, ce qui majorait d'autant plus l'inconvénient de comparer deux fichiers ayant une petite partie commune pour les motifs évoqués précédemment.

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877