



S U P P L E M E N T

BREF

ILE-DE-FRANCE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EVOLUTION PAR RAPPORT A LA CAMPAGNE 2005/2006

Depuis novembre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les trois anciens contrats en alternance (qualification, adaptation, orientation). Tout en reposant sur les mêmes principes d'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification sous contrat de travail, cette mesure obéit à des règles sensiblement différentes.

Les nouvelles dispositions introduites par ce contrat devaient développer des formations plus spécialisées, plus courtes et en meilleure adéquation avec les besoins des entreprises, mais aussi, permettre à un public plus large d'accéder à un contrat en alternance.

Les exploitations statistiques des données 2008/2009 montrent des changements sur les profils des bénéficiaires et les pratiques d'embauche des employeurs par rapport aux anciens contrats. Toutefois, ces changements semblent moins importants que ceux observés juste après le lancement du dispositif en 2005.

LES PRINCIPAUX RESULTATS

38 449 contrats de professionnalisation ont débuté en Ile-de-France entre juin 2008 et mai 2009.

- Un développement du dispositif dans le secteur conseils et assistance. L'industrie et la construction toujours peu utilisateurs de la mesure.
- Les grands établissements réalisent plus du quart des entrées.
- Les spécialités de la production représentent moins de 8 % des contrats débutés lors de la campagne 2008/2009.
- Un développement des diplômes et titres homologués : 59%, contre 51% lors de la campagne 2005/2006.
- Des durées de formation en augmentation, une moyenne supérieure à 500 heures.
- Un public toujours diversifié
 - 26% sont des demandeurs d'emploi, 16% étaient salariés avant leur entrée en contrat de professionnalisation et 50 % sont des sortants de formation initiale (scolaire + alternance).
- Trois grandes logiques d'usage
 - Prolongement de la formation initiale : 39 %
 - Formation continue qualifiante : 41 %
 - Besoin de forte adaptation au poste : 20 %

▲ ELEMENTS DE CADRAGE

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale quand le bénéficiaire a entre 16 et 25 ans ou quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus.

Dans le cadre de la « mobilisation pour l'emploi des jeunes », une aide financière, pouvant aller jusqu'à 2 000 €, a été mise à disposition des entreprises pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Toutefois, cette disposition a peu d'impact sur les résultats de l'analyse qui suit. En effet, la période d'analyse s'arrête au 30 mai 2009.

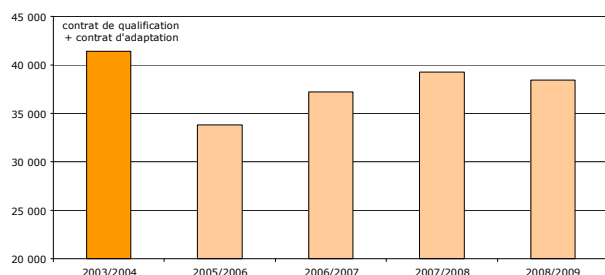
Contrairement aux anciens contrats en alternance (qualification, orientation et adaptation) qu'il a remplacés, le contrat de professionnalisation n'impose plus, en terme d'éligibilité, de restrictions liées aux diplômes. La durée des contrats a été diminuée (12 mois portés à 24 mois après dérogation), la durée de la formation et des actions de professionnalisations doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 h.

▲ UNE MONTEE EN PUISSANCE INTERROMPUE PAR LA CRISE...

Entre juin 2008 et mai 2009, 38 449 contrats de professionnalisation ont été signés en Ile-de-France, soit une hausse de +14 % par rapport à la campagne 2005/2006.

Toutefois, les effets de la crise ont fortement influencé le volume de contrats débutés en 2009, entraînant une légère baisse par rapport à la période précédente. Jusqu'à présent, le niveau d'embauche du contrat de professionnalisation n'a jamais dépassé celui du total des contrats de qualification et des contrats d'adaptation, atteint lors de la campagne 2003/2004.

EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Source : DARES

▲ ... QUI TOUCHE DIFFEREMMENT LES DEPARTEMENTS

L'évolution du nombre de contrats enregistrés depuis le début du dispositif est inégale selon les départements.

L'augmentation des embauches dans les départements

de la petite couronne a été importante (jusqu'à +40 % en Seine-Saint-Denis). En revanche, les départements de grande couronne ont connu des hausses plus modérées. Les Yvelines ont même enregistré une baisse des recrutements (- 5 %).

contrats de professionnalisation ayant débuté entre juin 2008 et mai 2009	nombre de contrats	répartition en %
PARIS	13 714	35,7%
SEINE-ET-MARNE	2 334	6,1%
YVELINES	2 783	7,2%
ESSONNE	2 186	5,7%
HAUTS-DE-SEINE	7 546	19,6%
SEINE-SAINT-DENIS	3 748	9,7%
VAL-DE-MARNE	3 218	8,4%
VAL-DOISE	2 920	7,6%
ILE-DE-FRANCE	38 449	100,0%

Source : DARES

Les évolutions contrastées des départements de Paris et de la Seine-Saint-Denis sont en partie le résultat d'une pratique de recrutement moins centralisée de la part du principal employeur francilien.

Lors de la campagne 2005/2006, l'ensemble des contrats de professionnalisation de cette entreprise (740) était rattaché à l'établissement siège, situé à Paris. Trois ans plus tard, la moitié des contrats signés est rattachée à un établissement de la Seine-Saint-Denis (Paris ne regroupant plus que 30 % des nouveaux contrats de l'entreprise).

Dans les Yvelines, la diminution du nombre de contrats lors de la campagne 2008/2009 est avant tout conjoncturelle, liée aux difficultés rencontrées par le secteur automobile durant cette période. Les embauches dans ce secteur (premier employeur en contrat de professionnalisation dans les Yvelines) sont passées de 430 lors de la campagne 2005/2006 à moins de 50 en 2008/2009.

Enfin, les départements du Val-de-Marne et des Hauts-de-Seine ont bénéficié du développement de l'alternance dans certaines activités (conseils et assistance et activités financières pour les Hauts-de-Seine) et de la montée en puissance de certains secteurs, comme le commerce de gros dans le Val-de-Marne, qui avaient connu un certain recul des embauches lors du passage au contrat de professionnalisation.

▲ QUELQUES EVOLUTIONS SECTORIELLES PAR RAPPORT AU DEBUT DU DISPOSITIF

Lors de la dernière campagne, le contrat de professionnalisation semble s'être développé surtout dans les secteurs recrutant des personnels très qualifiés.

Avec plus de 18% des embauches, les activités de conseils et assistances sont le premier employeur de contrats de professionnalisation en Ile-de-France. Il s'agit d'un secteur qui utilisait déjà largement le contrat de qualification.

Parallèlement, on observe un développement de l'alternance dans d'autres secteurs à main d'œuvre très qualifiée, tels que les activités financières, qui utilisaient peu le contrat de qualification. Ce secteur regroupe 6% des embauches lors de la campagne 2008/2009, contre 5% lors de la campagne 2005/2006 et 3% lors de la dernière année du contrat de qualification.

A l'opposé, plusieurs secteurs recherchant une main d'œuvre moins qualifiée restent peu utilisateurs du contrat de professionnalisation au regard de leur poids important dans l'emploi francilien : services opérationnels, hôtels et restaurants, construction...

Le transport faisait exception, avec une hausse constante du nombre de recrutements pour des niveaux diversifiés. Mais on observe une très nette baisse lors de la dernière campagne, en partie liée à la crise.

Enfin, l'industrie reste peu utilisatrice de l'alternance hors apprentissage. Elle représente 7 % des entrées en contrat de professionnalisation. De plus, dans ce secteur, 8 recrutements sur 10 concernent des métiers des services et non de la production.

▲ LES GRANDS ETABLISSEMENTS REALISENT PLUS DU QUART DES RECRUTEMENTS

Le profil des établissements employeurs est équivalent aujourd'hui à celui observé au début du dispositif.

Parmi les 38 500 contrats de professionnalisation signés en Ile-de-France, 10 900 ont été conclus dans un établissement de 250 salariés et plus (soit 27%, contre 28% en 2005/2006).

Répartition des effectifs par taille d'établissement	nombre de contrats	% 2008/2009	% 2005/2006
moins de 10 salariés	14580	38%	35%
10 à 19	3384	9%	10%
20 à 49	4258	11%	12%
50 à 99	2247	6%	7%
100 à 249	3119	8%	9%
250 à 499	2751	7%	8%
500 et plus	8110	21%	20%
Total	38449	100%	100%

Source : DARES

Il s'agit avant tout de grands établissements de la finance et du transport. Avec la suppression du contrat d'adaptation, les grands établissements fortement utilisateurs de cette mesure (53 % des recrutements lors de la dernière campagne du contrat d'adaptation) se sont en partie reportés sur le contrat de professionnalisation.

Les TPE de la région (moins de 10 salariés) accueillent moins de 40% des contrats de professionnalisation alors qu'elles employaient les 3/4 des personnes en

contrats de qualification lors de la dernière année du dispositif.

Les TPE qui ont recours aux contrats de professionnalisation sont avant tout des TPE du commerce de détail et des services personnels.

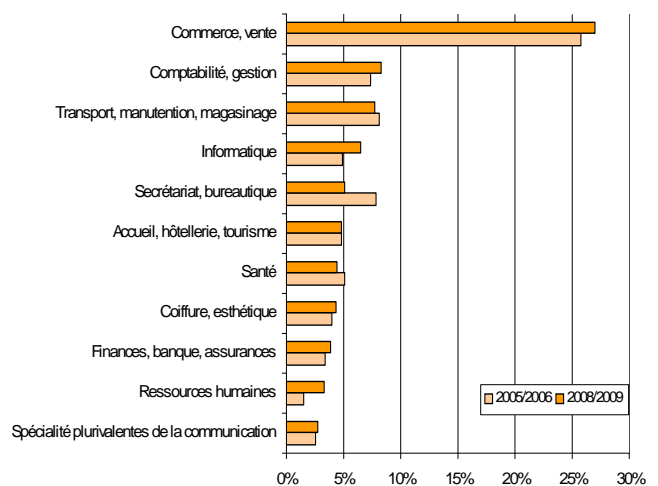
▲ PEU D'EVOLUTIONS EN CE QUI CONCERNE LES SPECIALITES PREPAREES...

Les spécialités de la production sont très peu préparées en contrat de professionnalisation, moins de 8 %. La spécialité « agro-alimentaire, cuisine » est la plus importante dans ce domaine. Elle représente 1,1 % des contrats conclus en 2008/2009.

Lors de la campagne 2008/2009, 10 spécialités regroupent 75 % des contrats, tout comme il y a trois ans. La spécialité commerce, vente concentre près de 27 % des entrées en 2008/2009.

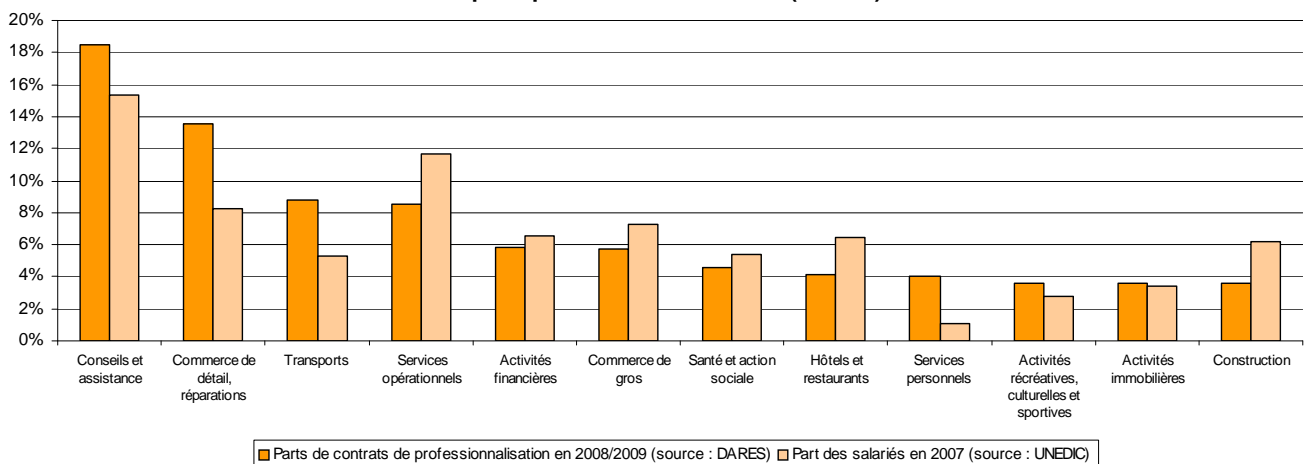
Par rapport à la campagne 2005/2006, on observe, toutefois quelques différences. Les spécialités « informatique » et « ressources humaines » se sont développées (+ 2 points en trois ans). A l'opposé on assiste à une diminution de la spécialité « secrétariat, bureautique » (-3 points).

Répartition des contrats de professionnalisation parmi les 10 spécialités les plus préparées :



Source : DARES

Les principaux secteurs d'activité (NES 36)

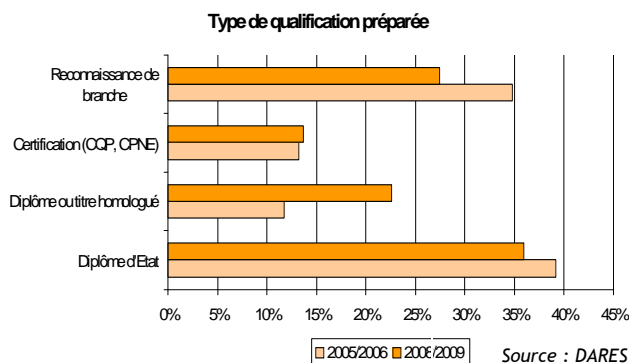


■ Parts de contrats de professionnalisation en 2008/2009 (source : DARES) ■ Part des salariés en 2007 (source : UNEDIC)

▲ L'ESSOR DES QUALIFICATIONS DE BRANCHE NE S'EST PAS POURSUIVI

Avec la mise en place du contrat de professionnalisation, les OPCA voyaient la possibilité de développer des formations plus spécialisées, plus courtes, censées être en adéquation directe avec les besoins des entreprises.

Il y a bien eu, au début du dispositif, développement des contrats débouchant sur une qualification reconnue par la branche et une réduction de la durée des enseignements. Trois ans plus tard, cet essor ne s'est pas poursuivi.



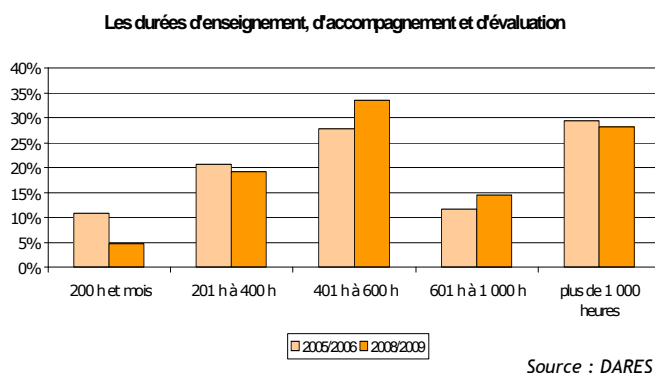
Contrairement à la campagne 2005/2006, où elles représentaient 35%, les qualifications reconnues par la branche concernent 27% des contrats de professionnalisation en 2008/2009. Parallèlement, la part des diplômes et titres homologués a fortement augmenté (de 11% à 22%).

L'essor des diplômes et titres homologués est plus ou moins marqué selon le secteur. Dans les activités financières, 70 % des contrats préparent à des diplômes d'Etat ou à des titres homologués. A contrario, dans les services opérationnels près de 2/3 des qualifications préparées sont des CQP ou des certifications de branches.

Ces évolutions sur la nature des qualifications préparées ont eu un impact direct sur la durée des formations. On assiste à une normalisation des durées de formation autour de 401 h et 600 h. A l'opposé, on observe une diminution des contrats proposant une très forte ou une très faible durée de formation.

Ainsi, 5 % des contrats prévoient une durée de formation inférieure ou égale à 200 heures, contre 11 % trois ans plus tôt. A l'autre extrémité, les contrats avec une durée de formation supérieure à 1 000 h ont diminué de 1 point en 3 ans.

Les durées d'accompagnement et d'évaluation sont restées très peu mobilisées. 75 % des contrats ne comprennent aucune heure d'accompagnement ou d'évaluation.

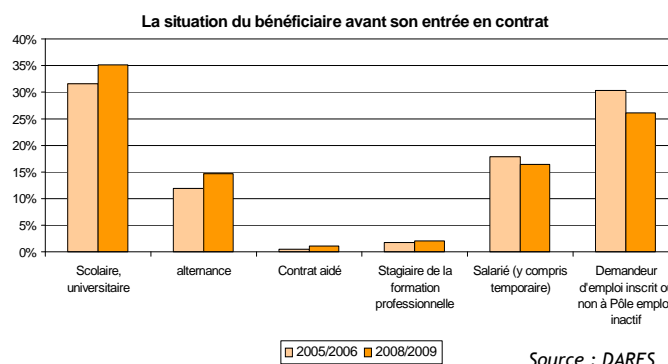


▲ UN PUBLIC TOUJOURS DIVERSIFIÉ

En cherchant à faire évoluer les anciennes pratiques du contrat de qualification, les réformes apportées par la loi et les accords de branches ont notamment permis l'accès d'un public plus large au contrat de professionnalisation.

Lors de la campagne 2008/2009, les demandeurs d'emploi et les salariés sont toujours nombreux à conclure un contrat de professionnalisation. Ils représentent respectivement 26% et 16 % des entrées dans le dispositif.

Toutefois, les entrées dans ce dispositif ont surtout profité aux sortants de formation initiale et moins aux demandeurs d'emploi. En effet, la part des demandeurs d'emploi est passée de 30 % à 26 % en trois ans, alors que la part des sortants de formation initiale (scolaire + apprentissage) est passée de 45 % à 50 % sur la même période. Tout comme au début du dispositif, les bénéficiaires d'un contrat aidé accèdent rarement à un contrat de professionnalisation en 2008/2009.



On constate, également, une légère progression des plus de 25 ans. Ils représentent 14 % en 2008/2009, contre 11 % trois ans plus tôt.

L'ensemble des changements apporté par le contrat de professionnalisation n'a toutefois pas amélioré l'accès des personnes disposant d'une faible qualification.

23 % des entrants ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat, contre 28 % lors de la campagne 2005/2006. En revanche, les personnes avec un niveau de formation supérieur au baccalauréat représentent le tiers des entrées dans le dispositif en 2008/2009, contre 28 % trois ans plus tôt.

Répartition des contrats par niveau de formation	nombre de contrats	% en 2008/2009	% en 2005/2006
niveau II,I	5 562	14,5%	10,4%
niveau III	7 361	19,1%	17,5%
niveau IV	15 608	40,6%	43,0%
niveau V	6 250	16,3%	19,3%
niveau Vbis, VI	2 665	6,9%	8,6%
total	38 449	100,0%	100,0%

Source : DARES

L'évolution des qualifications est fortement liée à l'évolution de la composition sectorielle des établissements ayant recours à ce dispositif. Les bénéficiaires possédant un niveau de diplôme élevé sont surtout recrutés dans les secteurs conseils et assistance et finance (60%); on retrouve souvent les titulaires d'un baccalauréat dans les secteurs du commerce (53%). Enfin, les moins qualifiés occupent, en grande majorité, des postes dans les services personnels (80%).

Lors de la dernière campagne, les femmes représentent plus d'un bénéficiaire sur deux. Elles sortent souvent de formation initiale (54%), alors que les hommes sont plus souvent des demandeurs d'emploi et préparent plus un diplôme d'Etat (41%, contre 30% pour les hommes).

▲ DES LOGIQUES D'USAGE CONTRASTEES

La mise en place du contrat de professionnalisation a provoqué une certaine diversification des établissements utilisateurs et des bénéficiaires de la mesure, laissant penser que plusieurs usages du dispositif coexistent.

Ainsi, les demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation sont plus souvent en CDI que les sortants du système scolaire : respectivement 24 % et 12 %.

Ces personnes préparent avant tout des qualifications ou certifications de branche : respectivement 39 % contre 18 % pour les sortants de scolarité. Elles suivent également des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules 22 % d'entre elles suivent une formation d'au moins 800 heures, contre 50 % pour les sortants de scolarité.

En utilisant une méthode de scoring et en se focalisant sur 5 variables (type de diplôme préparé, durée de formation, part des heures d'évaluation et d'accompagnement dans la durée totale de formation, âge et situation avant l'entrée en contrat) nous avons pu identifier trois logiques d'usage de ce dispositif :

- Prolongement de la formation initiale
- Formation continue qualifiante
- Besoin de forte adaptation au poste

caractéristiques des différentes logiques		logique formation initiale	logique formation continue	logique adaptation
nombre de contrats		15101	15588	7738
niveau de formation	bac + 3 et plus	8%	18%	20%
	bac + 2	14%	24%	19%
	bac	55%	34%	24%
	BEP, CAP	21%	22%	31%
	sans diplôme	1%	2%	4%
situation avant contrat	scolaire	53%	31%	8%
	alternance	27%	9%	1%
	salariés	5%	22%	27%
	DE	5%	28%	63%
genre	homme	40%	45%	57%
	femme	60%	55%	43%
durée ens+eval	- de 400 heures	3%	22%	60%
	400-800	32%	57%	36%
	plus de 800	65%	21%	3%
taille établissement	moins de 20	57%	46%	29%
	20 - 99	17%	18%	15%
	100 et +	26%	37%	56%

Source : DARES

A partir de cette classification, on estime à 39 % le nombre de contrats relevant d'une logique de formation initiale et à près de 20 % le nombre de contrats relevant d'une logique d'adaptation au poste.

▲ LOGIQUE DE PROLONGEMENT DE LA FORMATION INITIALE

Les caractéristiques de ces contrats sont très proches de ceux des anciens contrats de qualification ou du contrat d'apprentissage. Les bénéficiaires sont surtout recrutés au niveau bac et le principal diplôme d'état préparé est le BTS Management des Unités Commerciales.

Ces contrats sont presque exclusivement en CDD (96 %) et plus des deux tiers ont une durée supérieure à 18 mois.

De plus, la structure des établissements est également très proche de celle des établissements anciennement utilisateurs de contrats de qualification. Il s'agit avant tout de petits établissements (57 % ont moins de 20 salariés, contre 47 % pour l'ensemble des établissements).

La logique de prolongement de la formation initiale est particulièrement bien représentée dans les établissements du secteur bancaire, les agences immobilières. Elle se retrouve également dans le secteur de la coiffure.

▲ LOGIQUE DE FORTE ADAPTATION AU POSTE

Lors de la campagne 2008/2009, près de 20 % des contrats de professionnalisation répondent à une logique de forte adaptation au poste (ce qui représente 7 708 contrats, soit autant que lors de la dernière campagne du contrat d'adaptation en 2003/2004).

Il semblerait qu'un nombre important d'établissements utilisateurs de contrats d'adaptation se soit reporté sur ce nouveau dispositif tout en conservant des pratiques assez proches.

Les établissements utilisateurs de ce contrat emploient en majorité plus de 100 salariés (56 %). La logique de forte adaptation au poste est beaucoup utilisée dans les secteurs employant une main d'oeuvre moins qualifiée et sujette à un fort turn-over. On y retrouve les activités des grandes surfaces, d'enquêtes, sécurité, mais aussi les services aéroportuaires.

Les contrats bénéficient surtout aux demandeurs d'emploi (63 %). 25 % des bénéficiaires ont une période de professionnalisation inférieure ou égale à 6 mois. Toutefois, ils sont souvent en CDI (41 %).

Lors de la campagne 2008/2009, 60 % de ces personnes ont eu moins de 400 heures de formation.

▲ LOGIQUE DE FORMATION CONTINUE QUALIFIANTE

Parmi les trois logiques d'usage identifiées, la logique de formation continue qualifiante est la plus importante et représente 41 % des entrées. Ces contrats répondent assez bien aux objectifs initiaux du dispositif.

Les contrats bénéficient à un public large : les demandeurs d'emploi représentent 28 % des entrées, les sortants du système scolaire 31 % et les salariés 22 %. Si 86 % des contrats sont en CDD, il s'agit en majorité de contrats compris entre 7 et 12 mois. Et la durée de formation est inférieure à 600 heures dans deux tiers de ces contrats.

Le secteur conseils et assistance utilise beaucoup ces contrats, c'est pourquoi cette logique est prédominante en 2008/2009, avec des bénéficiaires ayant un niveau de formation supérieur à la moyenne.

La logique de formation continue est bien représentée dans les activités de conseils pour les affaires et la gestion, les services annexes à la production, mais aussi dans les établissements du transport ferroviaire ou routier.

Morad BEN MEZIAN
DRTEFP d'Ile-de-France / SEPES

ZOOM SUR LE SECTEUR CONSEILS ET ASSISTANCE

Les résultats concernant ces activités sont à nuancer. Contrairement à l'industrie automobile, la crise a touché plus tardivement le secteur conseils et assistance et la période d'analyse ne couvre pas le dernier semestre 2009.

▲ DES CONTRATS CONCENTRÉS À PARIS ET DANS LES HAUTS-DE-SEINE

Entre juin 2008 et mai 2009, 7 100 contrats de professionnalisation ont débuté dans les établissements du secteur conseils et assistance.

Par rapport à la campagne 2005/2006, le nombre de recrutements a augmenté de +41% (soit 2 065 contrats supplémentaires). Ce secteur est devenu le premier employeur de contrats de professionnalisation, avec 18 % des entrées.

Paris et les Hauts-de-Seine regroupent les 3/4 des contrats de professionnalisation conclus dans les activités conseils et assistance (avec respectivement 40% et 35%). Il convient de noter que ces deux départements accueillent une grande partie de l'emploi salarié de ce secteur (plus de 70% en 2007).

Niveau de formation des personnes en contrat de professionnalisation dans le secteur conseils et assistance

Répartition des contrats par niveau de formation	conseils et assistance	% dans le secteur conseil et assistance	% dans l'ensemble des secteurs
niveau II,I	2 348	33,1%	14,5%
niveau III	2 162	30,5%	19,1%
niveau IV	2 167	30,6%	40,6%
niveau V	285	4,0%	16,3%
niveau Vbis, VI	103	1,5%	6,9%
total	7 065	100%	100%

Source : DARES

Les établissements du secteur recrutent avant tout des personnels très qualifiés, cette caractéristique s'applique également aux embauches en contrat de professionnalisation. Lors de la campagne 2008/2009, 63 % des bénéficiaires ont un niveau de formation supérieur ou égal à bac + 2 dans le secteur conseils et assistance, contre 33,5 % pour l'ensemble des secteurs.

Les 10 spécialités les plus importantes regroupent 90 % des contrats dans ce secteur. On retrouve avant tout les spécialités informatiques, de gestion d'entreprise et du commerce.

Spécialités de formation les plus préparées	conseils et assistance	% dans le secteur conseil et assistance	% dans l'ensemble des secteurs
Informatique	1 601	22,6%	6,5%
Comptabilité, gestion	1 458	20,6%	8,3%
Commerce, vente	1 206	17,0%	27,0%
Secrétariat, bureautique	650	9,2%	5,1%
Ressources humaines	372	5,2%	3,3%
Spécialités plurivalentes de la communication	351	5,0%	2,7%
Journalisme et communication	303	4,3%	1,9%
Spécialités plurivalentes des services	169	2,4%	1,7%
domaines disciplinaires	133	1,9%	0,5%
Spécialités plurivalentes de la gestion	133	1,9%	2,0%

Source : DARES

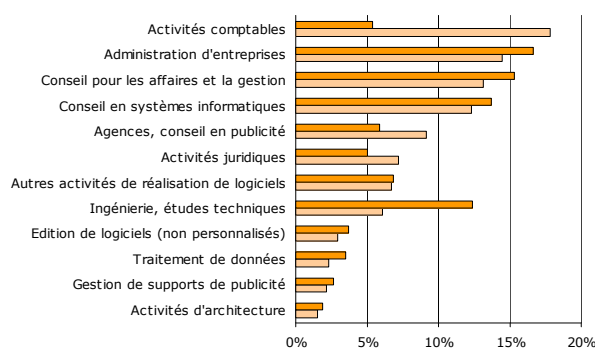
Les contrats préparent moins souvent à des diplômes ou des titres homologués (51 %, contre 59 % pour l'ensemble des secteurs). Les activités de conseils et assistance suivent plus souvent une logique de formation continue.

▲ UNE PREDOMINANCE DES ACTIVITÉS DE GESTION ET D'ADMINISTRATION

En 2008/2009, les activités comptables, de gestion et d'administration d'entreprises emploient plus de 45 % des contrats de professionnalisation du secteur conseils et assistance, alors que ces activités représentent moins de 40 % des salariés du secteur.

A l'opposé, les activités d'ingénieries et d'études techniques ont peu recours au dispositif. En effet, ces activités représentent plus de 12 % de l'emploi salarié du secteur et 6 % des contrats de professionnalisation conclus en 2008/2009.

Répartition des contrats de professionnalisation par activité (source : DARES, Unedic)



□ contrat de professionnalisation 2008/2009 ■ emploi salarié 2007

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Joël Blondel

Réalisation : Pôle études, prospective, évaluation et statistiques (dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr)

Diffusion : Service communication et documentation / Tirage 600 exemplaires / n°ISSN : 1767-9 877