

BREF *Thématique*

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

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2011

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- En 2011, plus de 44 100 nouveaux contrats de professionnalisation ont débuté en Ile-de-France.
- Ce nombre annuel est le plus élevé depuis les débuts de la mesure. Il est en hausse de plus de 12% par rapport à 2010 et de 10% par rapport à 2008, année où avait été conclu le plus grand nombre de contrats jusqu'à présent.
- Par rapport à 2008, la hausse s'explique uniquement par la multiplication des contrats visant à préparer des certifications de haut niveau. Le nombre de personnes ayant déjà un diplôme de l'enseignement supérieur à l'entrée a augmenté de 45% alors que le nombre de personnes ne possédant pas au moins le baccalauréat a baissé de 12%.
- Une nette majorité de contrats (60%) vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué.
- Près de 30% des formations suivies relèvent de la spécialité « commerce, vente ». Cette part tend à augmenter.
- La taille moyenne des établissements employeurs a peu varié entre 2008 et 2011.
- Les entreprises de Paris et des Hauts-de-Seine ont conclu 58% des contrats franciliens.
- Près de 2 400 centres de formation différents ont assuré la formation d'au moins une personne en contrat de professionnalisation. Les cents organismes les plus actifs ont réalisé un peu plus de la moitié de ces formations.
- Les jeunes représentent encore une très nette majorité du public (plus de 82% des entrées), mais la part des 26 ans et plus a augmenté de 3 points depuis 2008.
- Les femmes sont majoritaires (53%).

Le contrat de professionnalisation a été créé en 2004. Il a remplacé les contrats de qualification et d'adaptation.

C'est un contrat de travail dont l'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Les données traitées ici sont issues du fichier « extra-pro » qui est renseigné par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) une fois qu'ils ont reçu le contrat et se sont prononcés sur la prise en charge financière de l'action de formation.

Ce fichier exhaustif contient de nombreuses informations sur la nature du contrat et de la formation suivie, ainsi que sur les caractéristiques des entreprises et des salariés bénéficiaires. Il permet donc des analyses très complètes de la situation francilienne.



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

▲ La nature du contrat, la rémunération

Le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée. 13,3% des contrats signés en 2011 sont des CDI, soit une baisse de 3,6 points par rapport à l'année 2008. Il peut s'agir aussi d'un contrat de travail temporaire mais ce cas de figure demeure rare : 0,3% des contrats.

La durée du CDD ou de la période de professionnalisation dans le cas d'un CDI est normalement comprise entre 6 et 12 mois mais peut être portée à 24 mois pour des personnes sans qualification, bénéficiaires de minima sociaux ou sortant d'un contrat aidé.

De fait, une part importante des contrats (37%) dépasse la durée de 12 mois. Mais ces dépassements semblent liés au type de certification préparé plus qu'à la situation antérieure de la personne : plus de la moitié des contrats conclus avec des jeunes ayant le baccalauréat et préparant généralement une certification de niveau Bac+2 (BTS...), durent plus d'un an. Mais les contrats conclus avec des personnes sans diplôme dépassent rarement un an (22%), alors que 44% d'entre eux durent au plus 9 mois.

La rémunération ne peut être inférieure à 55% du SMIC et d'autres minima (65% à 100% du SMIC) sont fixés en fonction de l'âge du salarié et du diplôme possédé. En 2011, 40% des salaires versés sont compris entre 80% et 99% du SMIC, 26% sont inférieurs à 80% du SMIC et 13% sont supérieurs à 110% du SMIC, dont 4% supérieurs à 2 000 € brut par mois.

La rémunération est, bien sûr, très corrélée au diplôme déjà possédé à l'entrée en contrat : 5% des salariés possédant au plus le baccalauréat bénéficient d'une rémunération au moins égale à 110% du SMIC contre le quart des diplômés du supérieur. Mais la possession d'un diplôme de haut niveau ne garantit pas une rémunération élevée : près de la moitié des titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus perçoivent à l'entrée en contrat une rémunération inférieure au SMIC.

▲ Un nombre d'heures de formation très variable

En 2011 les contrats de professionnalisation prévoient en moyenne 648 heures de formation. Il faut rappeler que le minimum légal est de 150 heures.

Cette moyenne recouvre des situations très différentes. Si 20% des contrats ne prévoient qu'entre 150 et 350 heures de formation, 24% d'entre eux prévoient plus de 1 000 heures.

Le nombre d'heures de formation varie beaucoup selon la qualification préparée. Les personnes préparant des diplômes d'Etat de l'enseignement technologique ou professionnel sont 53% à bénéficier de plus de 1 000 heures de formation alors qu'elles ne sont que 4% à suivre moins de 350 heures. Mais 87% des personnes préparant des qualifications de branche ont moins de 500 heures de formation programmées.

Le nombre d'heures de formation prévues varie également selon la spécialité préparée. En spécialité « comptabilité et gestion » 49% des contrats prévoient plus de 1000 heures de formation. A l'inverse, dans la spécialité « transport, manutention et magasinage » 42% prévoient moins de 350 heures de formation.

Quatre contrats sur cinq ne programment aucune heure d'accompagnement et d'évaluation. Mais 13% en prévoient entre 1 et 50 heures et près de 5% plus de 100 heures.

▲ Une nette augmentation du niveau de diplôme à l'entrée

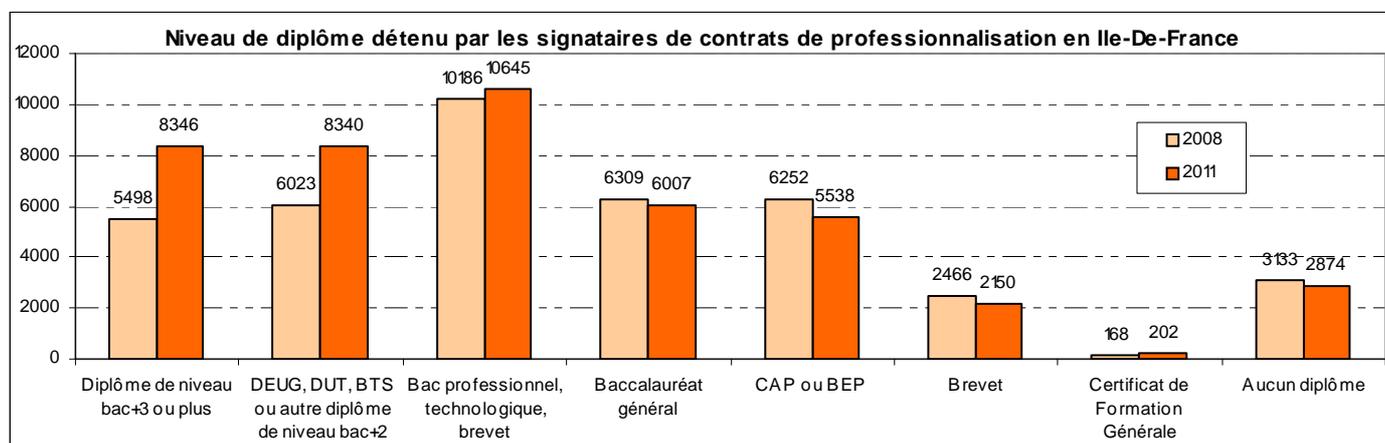
Entre l'année 2008 et l'année 2011 la part des diplômés de haut niveau a augmenté sensiblement. En 2011 38% des signataires possèdent au moins un BTS ou un DUT alors que ce n'était le cas que de 29% des contractants en 2008.

Cette augmentation s'est faite au détriment de la part des diplômés de niveau inférieur au baccalauréat et des non diplômés. Leur part a décliné de 6 points.

▲ De plus en plus de préparations aux diplômes d'Etat

Les entreprises qui utilisent le contrat de professionnalisation n'ont pas profité de cette mesure pour développer leur recours à des formations plus spécialisées, plus courtes, censées être en adéquation directe avec leurs besoins.

Depuis la création de la mesure on observe au contraire une certaine augmentation de la part des préparations aux diplômes d'Etat de l'enseignement technologique et professionnel ainsi qu'aux autres diplômes et titres homologués. Ce mouvement s'est poursuivi ces dernières années. Ainsi, en 2011 la préparation aux diplômes et titres représente 60% des qualifications préparées alors que leur part n'était que de 56% en 2008.



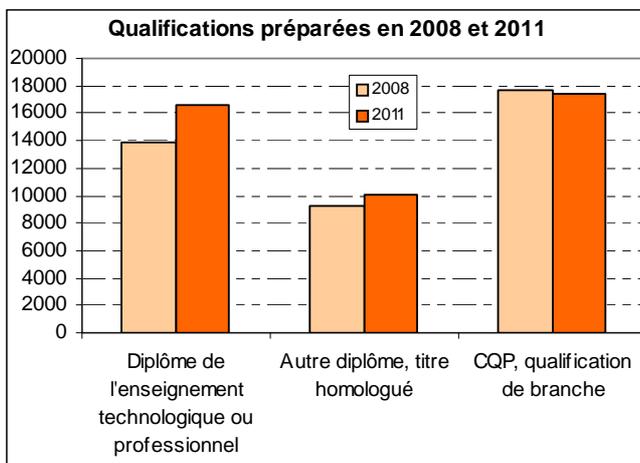
Source : DARES/extrapro, traitement SESE

La certification qui doit conclure le contrat de professionnalisation varie beaucoup selon le diplôme déjà possédé par la personne.

Les titulaires d'un diplôme au moins égal au BTS ou au DUT, ainsi que les personnes disposant au plus d'un certificat de formation générale suivent plus souvent que les autres des formations aboutissant à des qualifications reconnues par les branches.

Les plus diplômés sont également nombreux à préparer des titres homologués (manager, expert, etc.) ou des diplômes de l'enseignement supérieur (master, DSCG, etc.). Mais ceux qui n'ont aucun diplôme ne sont qu'un tiers à préparer un diplôme (CAP petite enfance, CAP conduite des systèmes industriels, etc.) ou un titre professionnel,

Les détenteurs d'un baccalauréat technologique ou professionnel ou d'un baccalauréat général préparent majoritairement des diplômes d'Etat de l'enseignement technologique ou professionnel.



Source : DARES/extrapro, traitement SESE

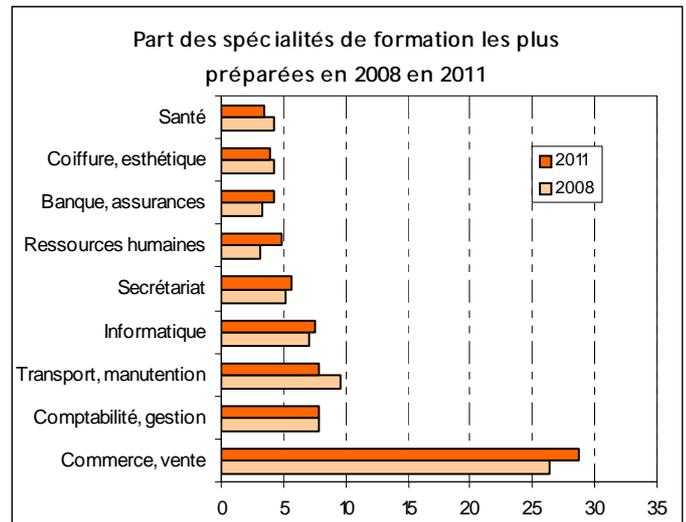
▲ Une domination croissante de la spécialité commerce, vente

Près de 30% des contrats de professionnalisation concernent la spécialité « commerce, vente ». Dans 60% des cas il s'agit de préparer un diplôme ou un titre homologué.

La spécialité « comptabilité, gestion » est la deuxième en termes d'importance. 70% des contrats prévoient la préparation d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel : BTS comptabilité et gestion des organisations ou BTS assistant de gestion PME-PMI le plus souvent.

D'autres spécialités sont bien représentées, avec plus de 7,5% des contrats :

- l'informatique et le traitement de l'information,
- le transport, la manutention et le magasinage, où dominent les préparations aux qualifications reconnues par la branche (2/3 des contrats). Cette spécialité connaît toutefois une légère régression par rapport à 2008 du fait d'une moindre présence des grandes entreprises publiques de transport.



Dans certaines spécialités, le contrat de professionnalisation est utilisé en vue d'un nombre très réduit de types de certification. Ainsi, en « coiffure, esthétique et autres spécialités des services à la personne » la moitié des salariés prépare le brevet professionnel de coiffure et un tiers le BP ou le BTS esthétique cosmétique.

La spécialité commerce, vente

Les contrats de professionnalisation dans cette spécialité n'ont pas cessé de se développer : moins de 9 000 en 2008, plus de 12 700 en 2011. Ils accueillent une population plus féminine qu'en moyenne (54% contre 47% toutes spécialités confondues) et un peu plus jeune (23 ans de moyenne d'âge).

La part des personnes déjà diplômées de l'enseignement supérieur est plus faible (33% contre 38% en moyenne), bien qu'elle ait tendance à s'élever rapidement : + 9 points en trois ans. La part des non diplômés est un peu plus élevée (9% contre 7%).

On peut distinguer plusieurs profils de contrats :

+ Les préparations aux BTS. Elles regroupent plus du tiers des contrats, avec deux BTS dominants : le BTS management des unités commerciales (plus de 2 000 contrats), le BTS négociation et relation client (1 200 contrats environ)

+ Les contrats destinés à des personnes déjà diplômées du supérieur, qui concernent un autre tiers des contrats. La moitié correspond à la préparation de titres : manager du développement à l'international, responsable du développement commercial, etc. Un tiers vise une qualification reconnue par la branche. On trouve aussi des préparations à des licences professionnelles ou à des masters,

+ Les contrats ouverts aussi à des personnes moins qualifiées. Ce dernier tiers correspond une fois sur deux à l'obtention d'une qualification reconnue par la branche : employé commercial, hôte de caisse etc. D'autre part, plus de 1 000 contrats doivent déboucher sur un CQP (employé de commerce,...) et plusieurs centaines sur des diplômes, principalement le baccalauréat professionnel commerce.

Les contrats prévoient en moyenne 649 heures de formation, durée proche de la moyenne générale. Mais la dispersion du nombre d'heures de formation programmé est sensiblement plus importante. 23% des contrats prévoient moins de 350 heures de formation, soit 3 points de plus qu'en moyenne. 32% des personnes doivent bénéficier de plus de 1 000 heures de formation, soit 7 points de plus que dans les autres spécialités. Plus de 85% de ces longues durées de formation sont liées à la préparation d'un BTS, 10% à la préparation d'un titre de l'enseignement supérieur.

Dans les spécialités financières, des contrats destinés à des personnes déjà diplômées

Dans la spécialité finances, banques, assurances, le nombre de contrats a augmenté d'un tiers entre 2008 et 2011, passant de 1354 à 1835. Les salariés en contrat sont majoritairement des femmes (60%) et ont en moyenne 25 ans à l'entrée en contrat.

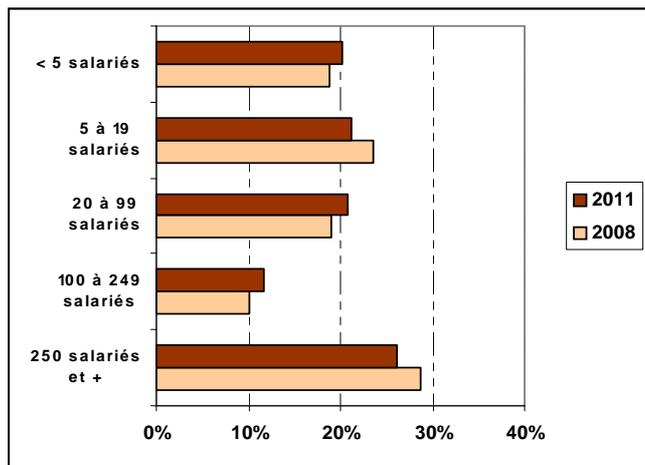
Cet âge relativement élevé s'explique en grande partie par leur niveau de formation. 63% disposent déjà d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus, soit 20 points de plus que la moyenne. La tendance est encore à l'augmentation de ce niveau : 32% des personnes en 2011 sont déjà au moins titulaires d'une licence, contre 21% en 2008. Elles préparent le plus souvent un titre homologué (manager de l'assurance...) ou suivent une formation débouchant sur une qualification reconnue par la branche (chargé de clientèle, auditeur, etc.).

Les contrats ouverts aux non diplômés du supérieur sont plus d'une fois sur deux destinés à la préparation des BTS banque ou assurance. Au total, moins de 5% des salariés en contrat sont non diplômés ou possesseurs d'un diplôme inférieur au baccalauréat.

La durée moyenne des formations est élevée : 724 heures. 16% des contrats seulement prévoient moins de 350 heures d'enseignement, d'accompagnement ou d'évaluation. Il s'agit alors le plus souvent d'une préparation à la qualification d'attaché de clientèle.

Peu d'évolutions dans la taille des établissements employeurs

Répartition des établissements employeurs par tranche de taille



Source : DARES/extrapro, traitement SESE

La modification du profil des publics recrutés en contrat de professionnalisation entre 2008 et 2011 a eu peu de conséquences sur la taille des établissements employeurs.

La part des plus petits établissements n'a pas baissé. Il faut toutefois souligner que la seule information disponible concerne la taille de l'établissement, et non celle de l'entreprise. Une proportion plus ou moins importante de ces petits établissements peut appartenir à une grande entreprise.

La légère diminution de la proportion des établissements de 250 salariés et plus est notamment due à la moindre utilisation de la mesure par quelques grandes entreprises.

Une concentration croissante du recours à la mesure dans quelques secteurs

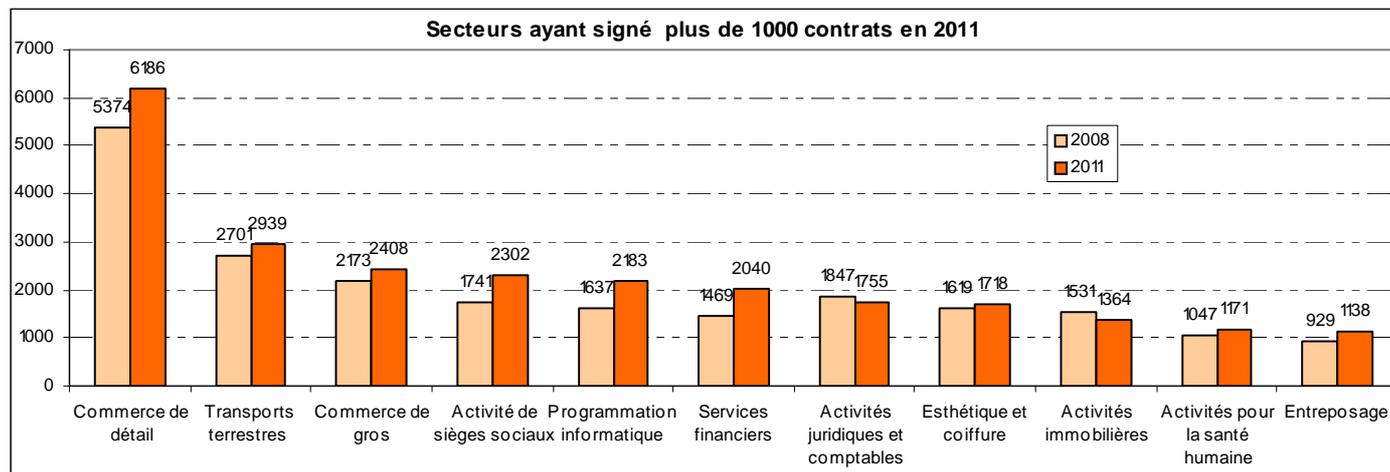
Les 10 secteurs d'activités (sur 88) qui utilisent le plus de contrats de professionnalisation regroupent 55% des signatures en 2011. La tendance à la concentration s'accroît légèrement : en 2008 les 10 secteurs les plus utilisateurs ne concentraient que 53% des embauches.

Neuf contrats sur 10 sont conclus avec des entreprises du secteur tertiaire. Il n'est donc pas étonnant que les 18 spécialités de formation les plus fréquentes en contrat de professionnalisation relèvent du domaine des services. Le secteur de l'industrie réalise quant à lui un peu moins de 7% des embauches, celui de la construction 3%.

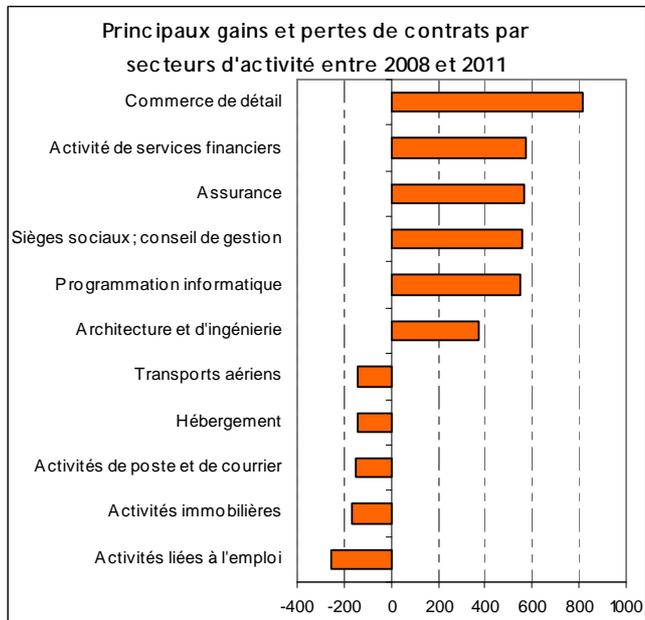
Le commerce de détail est de très loin le secteur qui a le plus recours aux contrats de professionnalisation. Le commerce de gros est le 3^{ème} plus gros recruteur. Ils représentent à eux deux 20% des embauches en 2011, d'où l'importance de la spécialité de formation commerce et vente (29% des contrats).

Six secteurs d'activités voient leur nombre de contrats augmenter de plus de 350 entre 2008 et 2011 : le commerce de détail ; les assurances ; la programmation et le conseil informatique ; le conseil en gestion et les sièges sociaux ; les services financiers ; l'ingénierie et architecture.

Si l'on met à part le commerce de détail, tous demandent un assez haut niveau de qualification.



Source : Extrapro, traitement SESE



Source : DARES/extrapro, traitement SESE

A l'inverse, le secteur des activités liées à l'emploi a conclu beaucoup moins de contrats de professionnalisation en 2011 qu'en 2008, du fait d'une forte baisse de l'utilisation de la mesure dans les entreprises de travail temporaire. Les activités immobilières, les activités sportives, récréatives et de loisirs, l'hébergement, la construction ont suivi la même évolution négative.

▲ L'importance grandissante des organismes de formation les plus actifs

Le nombre d'établissements qui réalisent les actions de formation de professionnalisation en 2011 est très important, ils sont près de 2400. Parmi ces organismes, nombreux sont ceux qui assurent la formation d'un nombre très restreint de salariés en contrat de professionnalisation. Plus de 850 ne l'ont fait que pour un seul contrat et plus de 1 700 ont réalisé les opérations de formation de 10 contrats au maximum.

Cet émiettement est contrebalancé par une tendance à la concentration de cette activité. Ainsi, en 2011 les 100 établissements les plus actifs ont assuré la formation de 51% des salariés en contrat, contre 48% en 2008.

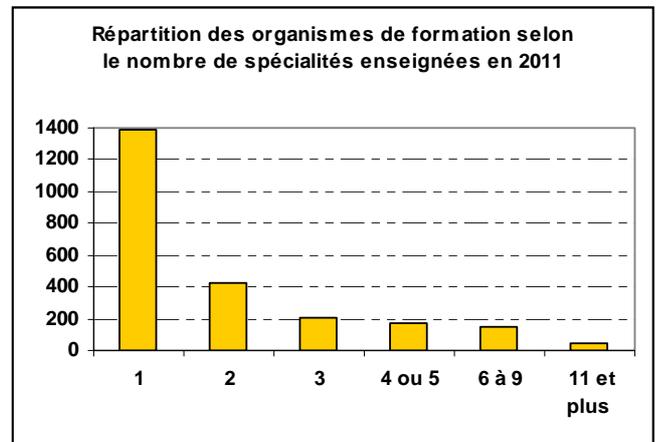
La dynamique de concentration est plus importante si l'on considère la part des 10 plus gros établissements, passée de 12% à 16% des contrats. En 2011 deux établissements ont réalisé les actions de formation de plus de 1000 contrats alors qu'en 2008 l'organisme le plus actif ne le faisait que pour 700 contrats.

Les établissements de formation ne prennent généralement en charge qu'une ou deux spécialités. Ils sont 76% à ne former que pour deux spécialités différentes au maximum. En moyenne, les 100 plus gros organismes sont actifs dans 7 spécialités de formation. Pour 38 de ces établissements, la spécialité de formation principale est « commerce, vente ».

Les plus gros organismes ne sont pas nécessairement les plus diversifiés. Ainsi le plus important n'assure que la spécialité « commerce, vente », principalement pour le CQP d'employé de commerce. On peut trouver aussi des centres, internes à de très grosses entreprises, spécialisés dans un seul type de formation (machiniste receveur par exemple)

En revanche, un organisme s'occupant d'une centaine de contrats prépare en 2011 à 14 spécialités de formation différentes.

Un fort renouvellement des organismes de formation a eu lieu entre 2008 et 2011. 1250 organismes actifs en 2008 sont absents du fichier en 2011. A l'inverse 1310 organismes actifs en 2011 n'avaient pris en charge aucun contrat en 2008.

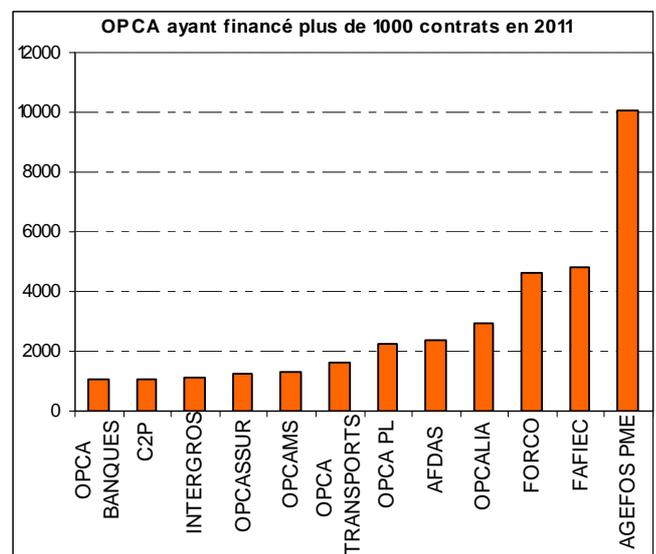


Source : DARES/extrapro, traitement SESE

▲ 5 OPCA financent la formation de 56% des salariés en contrat de professionnalisation

La concentration de la gestion des contrats par un nombre limité d'Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) est assez nette. Les 5 OPCA qui interviennent le plus dans ce domaine financent la formation de 56%

Le nombre des formations financées par les deux OPCA interprofessionnels - AGEFOS PME et, pour une moindre part, OPCALIA – est important, avec près de 30% du total des contrats franciliens.



Source : DARES/extrapro, traitement SESE

▲ Une augmentation du nombre de contrats qui profite surtout à Paris et sa petite couronne.

Entre 2008 et 2011 l'évolution du nombre de contrats signés est très différente selon les départements.

Paris et les Hauts de Seine gagnent chacun près de 1 800 contrats supplémentaires. Les Yvelines et le Val-

de-Marne en gagnent environ 500. Le nombre de contrats stagne dans les trois autres départements de la grande couronne : Seine-et-Marne, Essonne et Val-d'Oise.

La baisse statistique observée en Seine-Saint-Denis (-500 contrats) est artificielle, uniquement due à une modification de la procédure d'enregistrement des très nombreux contrats réalisés par la RATP. En 2008, la plupart des contrats de l'entreprise étaient enregistrés dans un seul établissement de Seine-Saint-Denis. En 2011 les contrats sont enregistrés dans plus de 60 établissements de l'entreprise, situés dans les quatre départements de Paris et de la petite couronne.

Cette dichotomie entre la forte croissance des contrats au centre de la région et la stagnation observée en grande couronne se retrouve, à un moindre degré, pour le lieu de résidence des salariés signataires de contrats. Le nombre de contractants résidant à Paris et dans les Hauts-de-Seine augmente de 25% entre 2008 et 2011. Mais il augmente aussi, d'au moins 6% dans tous les autres départements franciliens. En revanche, le nombre de provinciaux signant un contrat avec une entreprise francilienne diminue de près de 20%, bien qu'il reste important (près de 6 000 personnes).

Nombre de contrats signés selon la localisation des entreprises et le lieu de résidence des salariés

Localisation	2011		2008	
	Entreprises	Salariés	Entreprises	Salariés
Paris	16015	7517	14232	5994
Seine-Et-Marne	2323	3941	2339	3485
Yvelines	3374	4080	2851	3484
Essonne	2351	3533	2303	3241
Hauts-De-Seine	9606	5001	7851	4024
Seine-Saint-Denis	4373	5562	4880	5134
Val-De-Marne	3696	4459	3215	3800
Val-D'Oise	2364	4379	2364	4110

Source : DARES/extrapro, traitement SESE

▲ Des lieux de travail et des lieux de résidence qui divergent

En 2011, seulement 35% des salariés entrant en contrat de professionnalisation résident dans le département de l'établissement qui les a recrutés.

Si les établissements de grande couronne recrutent en majorité des résidents du département, les recrutements à Paris et dans les Hauts-de-Seine concernent trois fois sur quatre des salariés résidant dans un autre département francilien ou en province.

Les départements de l'Essonne et de la Seine-et-Marne ont les plus grandes proportions de signataires résidents qui sont respectivement de 62,6% et 61,8%.

Proportion de signataires résidant dans le département de l'entreprise

	2011	2008
Paris	26%	24%
Seine-et-Marne	65%	64%
Yvelines	52%	54%
Essonne	63%	62%
Hauts-de-Seine	24%	23%
Seine-Saint-Denis	39%	36%
Val-de-Marne	39%	39%
Val-d'Oise	59%	58%

Source : DARES/extrapro, traitement SESE

Lecture : 26% des personnes entrées en 2011 en contrat de professionnalisation résidaient à Paris au moment de la signature du contrat

Les personnes de 45 ans et plus recrutées en contrat de professionnalisation

L'aide supplémentaire de 2 000 € accordée par l'Etat depuis le 1^{er} mars 2011 pour le recrutement de personnes de 45 ans et plus a eu un effet évident. Même si cette tranche d'âge demeure peu représentée parmi les bénéficiaires de contrats (2% du total), le nombre des 45 ans et plus est, en 2011, supérieur de 67% à celui de 2008, avec près de 900 entrées.

Il s'agit d'un public essentiellement masculin (57%), avec un niveau de diplôme très hétérogène : 30% des personnes n'ont aucun diplôme, mais 18% possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. La certification préparée est un CQP ou une qualification reconnue par la branche dans les ¾ des cas, en particulier le CQP d'employé de commerce et les qualifications d'agent de service et d'agent de sécurité incendie.

Deux secteurs d'activité concentrent près de 30% des embauches, en forte augmentation par rapport à 2008 : le nettoyage et aménagement paysager ; le commerce de détail,

Trois secteurs qui n'avaient pas du tout embauché de plus de 45 ans en 2008 font partie en 2011 des secteurs qui ont le plus recours à ces personnes : les assurances, les activités de services financiers et les activités de poste et de courrier.

Arnaud Montus
DIRECCTE d'Ile-de-France / SESE

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

Tirage 700 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877