

LE CONTRAT DE PROFESSION- NALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'établit à 10 518 euros en 2022, en baisse de 20 % par rapport à 2021, principalement liée à la moindre mobilisation des aides à l'embauche. Le nombre d'entrées progresse légèrement pour atteindre 121 000 en 2022, pour des durées de contrats qui continuent de se réduire.

Consécutivement à la forte hausse de l'apprentissage, le profil des bénéficiaires du contrat de professionnalisation a nettement évolué entre 2017 et 2022. Ce sont de plus en plus des demandeurs d'emploi à l'entrée, plus âgés et souvent moins diplômés ; leurs formations sont plus courtes et de plus en plus souvent réalisées dans de grandes entreprises.

Profil des entrants, formations préparées et secteur d'accueil p.03

Pendant et après un contrat de professionnalisation p.04

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004¹, le contrat de professionnalisation s'appuie, comme l'apprentissage, sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il existe néanmoins des différences notables entre ces deux contrats.

En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue et permet un temps de présence plus long en entreprise comparativement à l'apprentissage. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment visant des certifications non-inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comme certains certificats de qualification professionnelle² (CQP), voire à des formations non-certifiantes³ si elles sont reconnues dans une convention collective de branche. Enfin, il s'adresse à l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et aux personnes de tous les âges pour les demandeurs d'emploi.

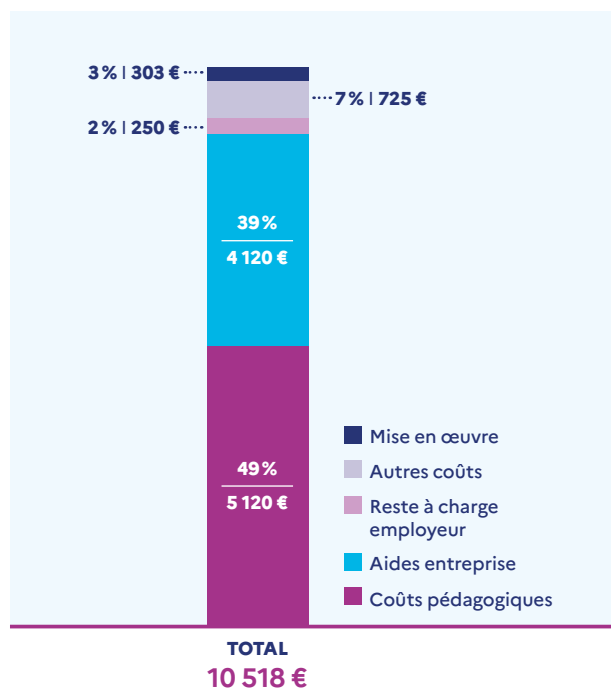
Des aides à l'embauche existent comme pour les contrats d'apprentissage. Elles sont plus élevées en cas d'embauche de personnes âgées de 45 ans et plus ou pour un demandeur d'emploi de longue durée. Pour les bénéficiaires en situation de handicap, l'Agefiph contribue également via des aides à l'employeur.

En 2022, le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'élève à 10 518 euros, en baisse de près de 20 % par rapport à 2021⁴, principalement liée à la diminution des volumes financiers mobilisés au titre des aides à l'embauche quand on les rapporte aux entrées⁵. Les coûts pédagogiques décroissent légèrement (de 5 253 à 5 120 €), soit une diminution proportionnelle à celle de la durée du contrat : la durée moyenne s'établit dorénavant à 11,7 mois, avec une hausse sensible des contrats de neuf mois et moins.

Le financement des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation est principalement du ressort des OPCO. Pour environ 5 % de ces contrats, l'employeur participe lui-même au financement des coûts pédagogiques par des versements volontaires à l'OPCO.

L'ensemble des engagements nets s'est élevé à 1,27 milliard d'euros en 2022, dont 61 % ont été pris en charge par les OPCO en tant que financeurs finaux⁶.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2022



Sources : Enquête bilan OPCO, enquête quantitative OPCO, états statistiques et financiers (ESF), Dares pour les effectifs (Données provisoires pour 2022).
Remarques : Les aides aux entreprises recouvrent les différentes aides à l'embauche engagées en 2022 (plan de relance, aides spécifiques de Pôle emploi) ; le reste à charge employeurs correspond aux versements volontaires réalisés par les entreprises auprès de leurs OPCO ; les autres aides incluent les versements aux organismes de formation réalisés par les OPCO (hors CFA), ainsi que les formations et aides à l'exercice de la fonction tutorale ; les coûts de mise en œuvre correspondent aux frais de gestion des OPCO proratisés au poids des contrats de professionnalisation dans l'ensemble des sommes engagées.

1. Articles L.6325-1 à L.6325-25 du code du travail.

2. Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Un CQP est créé et délivré par une ou plusieurs Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Les CQP peuvent être inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS). Il n'est pas possible de préparer un CQP par apprentissage.

3. La loi de 2018 a prévu la possibilité expérimentale de bénéficier d'un contrat de professionnalisation pour des formations adaptées à la personne et à l'employeur, sans que celles-ci soient nécessairement certifiantes. Cette possibilité, prévue au départ pour trois ans, a été prolongée jusqu'à fin 2023. Elle ne concerne que des publics prioritaires jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an et des bénéficiaires de minima sociaux.

4. Le coût unitaire 2021 a été revu fortement à la baisse pour prendre en compte la très faible mobilisation des crédits disponibles en autorisations d'engagement (AE) pour les aides à l'embauche des contrats de professionnalisation à destination des demandeurs d'emploi de longue durée comme annoncé en septembre 2021 (voir Cour des comptes, *audit flash du plan en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée, mars 2023*). La valeur du coût unitaire a ainsi été révisée de 14 764 euros à 12 976 euros, essentiellement du fait de la baisse des aides aux entreprises.

5. Les aides exceptionnelles à l'embauche en contrat de professionnalisation ont été maintenues pour l'ensemble de l'année 2022. Toutefois, les engagements ont connu une baisse sensible : elle peut s'expliquer par la forte progression des entrées dans les entreprises de 250 salariés et plus (de 40 % en 2021 à 44 % en 2022), entreprises qui ne bénéficient de l'aide exceptionnelle que sous conditions.

6. Pour financer les contrats de professionnalisation, les OPCO ont mobilisé leurs dotations primaires alternance, versées par France compétences. Sous réserve de dépasser leurs capacités d'engagement, ils ont aussi pu mobiliser des fonds issus de la péréquation. La prise en charge par France compétences est alors plafonnée à 6 000 euros.

PROFIL DES ENTRANTS, FORMATIONS PRÉPARÉES ET SECTEUR D'ACCUEIL

La forte progression de l'apprentissage suite à la réforme de 2018 est venue modifier le nombre d'entrées et le profil des personnes entrant en contrat de professionnalisation **2**.

Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a fortement baissé entre 2019 et 2020 et s'est, depuis, stabilisé pour atteindre presque 121 000 entrées en 2022. Il semble qu'une partie des alternants qui auraient été en contrat de professionnalisation avant la réforme sont dorénavant en contrat d'apprentissage.

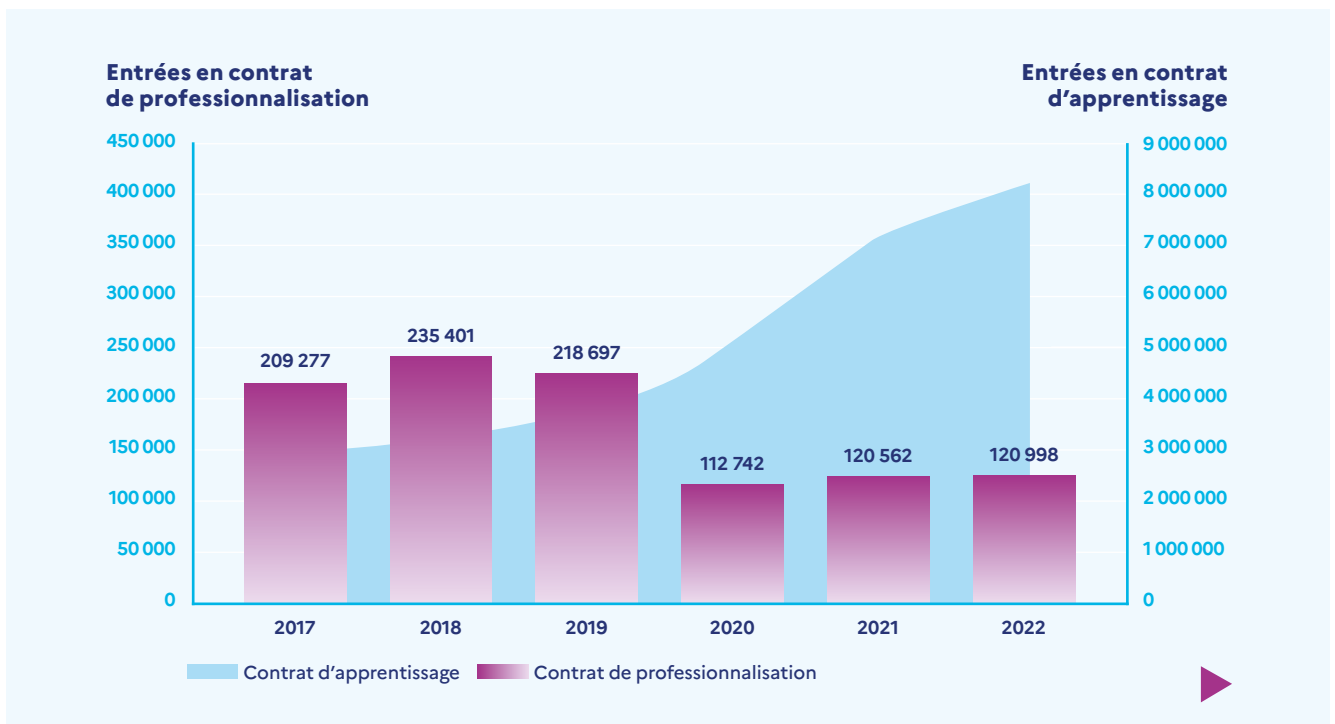
Cette baisse d'effectif s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires. Si, comme avant la réforme de 2018, hommes et femmes représentent chacun 50% des bénéficiaires, ce sont surtout les plus jeunes qui ont été concernés par la bascule vers l'apprentissage. L'âge d'entrée en contrat de professionnalisation s'accroît fortement avec une part des 26 ans et plus qui augmente de 25 points entre 2017 et 2022.

Les adultes sont dorénavant majoritaires. Les demandeurs d'emploi sont également plus nombreux à intégrer un contrat de professionnalisation en 2022 (49%) qu'ils ne l'étaient en 2017 (30%).

Si les diplômés de bac +2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat, leur part a diminué de 13 points entre 2017 et 2022, principalement au bénéfice des CAP et des non-diplômés. La proportion de ces derniers a connu la plus forte progression sur la période, passant de 8% à près de 17%. De façon concomitante, le niveau des diplômés visés par les contrats de professionnalisation évolue : les niveaux bac et infra augmentent (14% en 2017 contre 26% en 2022) tandis que les niveaux supérieurs au bac diminuent fortement (56% en 2017 contre 26% en 2022).

Par ailleurs, les formations suivies visent beaucoup moins des certifications inscrites au RNCP, 52% en 2022 contre 71% en 2017.

2. ÉVOLUTION COMPARÉE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Les CQP, reconnus par une convention collective, inscrits au Répertoire spécifique (RS) ou autre, sont passés de 29 % des certifications visées par les contrats de professionnalisation en 2017 à 47 % en 2022.

Les formations sont également plus courtes en 2022 : la part des formations de moins de neuf mois a augmenté de 13 points au détriment des formations de 18 mois ou plus, passées de 27 % à 10 %. La durée moyenne des contrats est passée de 13,7 mois en 2017 à 11,7 en 2022.

En 2017, le secteur du commerce accueillait, avec 22 %, le plus grand nombre de contrats de professionnalisation. En 2022, il se place en deuxième position avec 19 % des entreprises d'accueil de ces contrats derrière celui des services aux entreprises (29 %), qui est devenu le premier utilisateur (plus 7 points sur la période). 31 % des entrées en contrat de professionnalisation se font dans des entreprises de 250 salariés et plus, soit une hausse de 13 points par rapport à 2017. Si les TPE⁷ utilisent encore largement ces contrats en 2022 (24 %), c'est néanmoins pour une part bien inférieure à celle de 2017 (34 %).

PENDANT ET APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis 2011, la Dares interroge par enquête les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, six mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Les résultats de cette enquête permettent ainsi de mesurer l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat⁸) est globalement faible et évolue peu. Il se situe à 13 % en 2021, alors qu'il était de 11 % en 2017. L'accès à la qualification est important puisque 76 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévoyant de préparer une qualification l'ont validé complètement. Seuls 5 % ne l'ont validé que partiellement et 12 % ont échoué à l'examen. Ces taux sont stables entre 2021 et 2017.

Le taux d'accès à la qualification est désormais inférieur pour les adultes (plus de 26 ans). Ce taux continue d'augmenter avec le niveau de diplôme initial et la taille de l'entreprise d'accueil.

Le taux d'échec à la qualification, quant à lui, est toujours plus important pour les formations dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme (24 % pour une moyenne de 12 %).

DEUX BÉNÉFICIAIRES SUR TROIS S'INSÈRENT RAPIDEMENT DANS L'EMPLOI

Le taux d'emploi⁹ après un contrat de professionnalisation était déjà important avant la réforme (72 % en 2017) et ces contrats restent encore aujourd'hui un excellent tremplin vers l'emploi pour leurs bénéficiaires. En effet, 68 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin de leur contrat et 16 % sont en recherche d'emploi alors qu'ils étaient 19 % dans ce cas en 2017.

Le taux de poursuite d'études à l'issue des contrats de professionnalisation est de 14 %¹⁰, en augmentation par rapport à 2017, principalement du fait d'un plus grand nombre de poursuites en apprentissage (11 % en 2021 contre 4 % en 2017). En effet, la poursuite d'études via un contrat d'apprentissage est dorénavant plus fréquente qu'en contrat de professionnalisation **3**. Par ailleurs, ces poursuites d'études sont plus fréquentes chez les jeunes, qui représentent encore aujourd'hui plus des deux tiers des bénéficiaires.

7. Entreprises de moins de dix salariés.

8. Des travaux complémentaires ont été engagés par la Dares sur la construction de cet indicateur, notamment pour assurer sa comparabilité avec ceux mobilisés pour l'apprentissage.

9. Taux d'emploi = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021 en emploi (emploi salarié dont contrat de professionnalisation et contrat aidé ; travailleurs indépendants, mais hors contrat d'apprentissage) six mois après leur sortie du contrat. Cette définition est cohérente avec celle utilisée dans Inserjeunes (voir fiche Apprentissage).

10. Taux de poursuite d'études = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021 en formation (formation initiale, formation continue, contrat d'apprentissage, mais hors contrat de professionnalisation) six mois après leur sortie du contrat.

Le recours à un contrat de professionnalisation inscrit dans un parcours de formation global pour les jeunes a nettement reflué. L'usage dominant du contrat de professionnalisation en 2022 se situe désormais plus clairement¹¹ du côté de la formation continue et constitue un parcours d'accès à l'emploi pour un public de bénéficiaires désormais plus âgé.

Si plus de la moitié des bénéficiaires entrés en contrat de professionnalisation à la suite d'un dispositif de formation (formation initiale, continue ou alternance) sont en emploi à son issue, 30% d'entre eux prolongeaient leur parcours par une autre formation ou un contrat en alternance avant la réforme. Ils ne sont désormais plus que 22% dans ce cas en 2021. La proportion de contrats de professionnalisation en CDI est en augmentation de 6 points entre 2017 et 2021 avec 11% de CDI en 2021.

3. SITUATION DES SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SIX MOIS APRÈS LA FIN DU CONTRAT



Source : Dares, enquête sur l'insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation, cohorte 2021.

Lecture : 3% des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation classique six mois après la fin du contrat.

Concernant les bénéficiaires qui étaient précédemment en recherche d'emploi, 58% d'entre eux sont en emploi six mois après la fin de la formation¹². Ils sont 22% à être toujours en recherche d'emploi à l'issue du contrat de professionnalisation mais ce chiffre est en baisse par rapport à 2017. L'accès à l'emploi durable reste stable avec un bénéficiaire précédemment en recherche d'emploi sur deux qui est en emploi durable six mois après la fin de son contrat de professionnalisation.

La majorité des bénéficiaires considèrent que la qualification préparée et le domaine de formation suivi étaient adaptés aux compétences mises en œuvre en entreprise pendant et après leur contrat de professionnalisation. Ils sont d'ailleurs 83% à considérer que leurs missions en entreprise pendant le contrat de professionnalisation étaient adaptées à la qualification préparée, sans distinction particulière entre les bénéficiaires ayant poursuivi leur parcours chez le même employeur ou chez un autre.

Par ailleurs, 58% des bénéficiaires en emploi après un contrat de professionnalisation le sont chez un autre employeur. Ce taux est en hausse sensible par rapport aux sortants de 2017 (51%). 66% seulement des bénéficiaires qui occupent un emploi à l'issue du contrat de professionnalisation le font dans le même domaine que la formation suivie et déclarent utiliser les compétences acquises lors de la formation.

11. Sur la coexistence de deux usages distincts du contrat de professionnalisation avant la réforme, voir FPSPP (2018), « Les parcours des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ».

12. Ce taux d'accès à l'emploi reste plus élevé que celui des demandeurs d'emploi, en général, après une formation, qui est de 54,4% en 2021, selon Pôle emploi. Le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires rend compte de leur situation à l'issue des six mois suivant le contrat de professionnalisation, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des six mois suivant le contrat de professionnalisation. Cela signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé six mois après la fin du contrat de professionnalisation sera comptabilisé « en emploi » dans l'enquête contrairement à un demandeur d'emploi dans la même situation.