



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'année 2021 a été marquée par une légère reprise des entrées en contrat de professionnalisation, après une forte baisse entre 2019 et 2020, particulièrement marquée chez les moins de 26 ans. Le coût unitaire engagé s'élève à 14 763 euros pour une durée moyenne de 12,4 mois. Du fait des aides exceptionnelles à l'embauche mises en place pour faire face à la crise sanitaire, les aides à l'entreprise représentent plus de la moitié de ce coût unitaire. Un bénéficiaire sur quatre est encore en formation à l'issue du contrat, en général dans un nouveau contrat de professionnalisation. Pour ceux qui ne sont plus en formation, 72 % des bénéficiaires sont en emploi six mois après la fin du contrat, dont la moitié chez l'employeur d'accueil.

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

- le contrat de professionnalisation prévoit un temps de présence plus long en entreprise que l'apprentissage² ;
- il donne accès à une gamme plus large de formations, notamment des certifications non inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comme les contrats de qualification professionnelle³ (CQP), voire à des formations non certifiantes⁴ pourvu qu'elles soient reconnues dans une convention collective de branche ;
- il s'adresse à l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et aux personnes de tout âge pour les demandeurs d'emploi. Les aides à l'embauche dépendent de l'âge du bénéficiaire.

Des aides exceptionnelles ont également été mises

en place pour faire face à la crise sanitaire, l'une auprès des jeunes de moins de 30 ans – similaire à celle prévue pour le contrat d'apprentissage ; l'autre auprès des demandeurs d'emploi de longue durée.

LE COÛT UNITAIRE

En 2021, le coût unitaire engagé s'élève à 14 763 euros pour une durée moyenne de 12,4 mois. Du fait des aides exceptionnelles à l'embauche mises en place pour faire face à la crise sanitaire, les aides à l'entreprise représentent plus de la moitié de ce coût unitaire. 

LES PRINCIPAUX FINANCEURS

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

La signature d'un contrat permet à l'employeur de

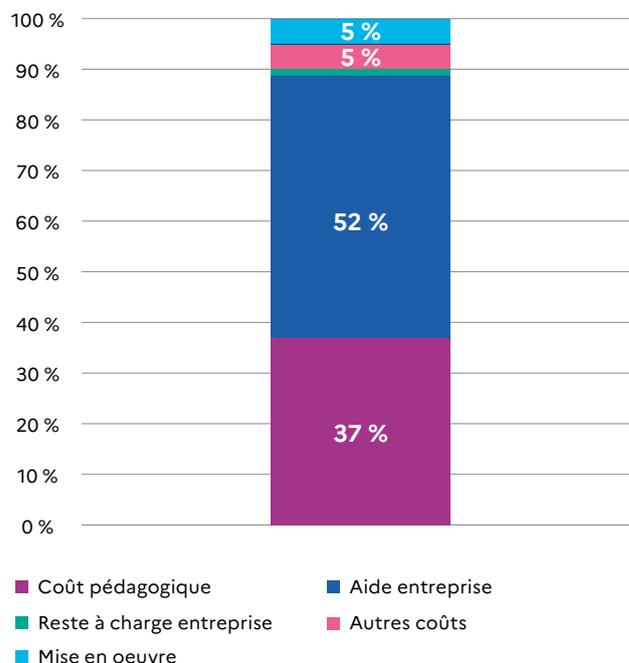
1 LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2021

Coûts pédagogiques	5 420 €
Aide bénéficiaire	#*
Aide entreprise	7 735 €
Reste à charge bénéficiaire	#
Reste à charge entreprise	176 €
Mise en œuvre**	733 €
Autres coûts***	699 €
COÛT UNITAIRE TOTAL	14 763 €

120 562

ENTRÉES EFFECTIVES EN 2021

DÉCOMPOSITION DU COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2021



Sources : enquête bilan France compétences, ESF, rapport de gestion de l'Agefiph, RAP programme 103 et plan de relance. Calculs France compétences.

*# : signifie qu'il n'existe aucune trace d'une aide au bénéficiaire ou de reste à charge dans les données comptables des bénéficiaires. On suppose qu'il s'agit de montants marginaux.

**Mise en œuvre : désigne les frais de fonctionnement des financeurs pour la réalisation des actions. Ils sont déterminés au prorata des actions financées.

***Autres coûts : désigne l'ensemble des coûts non individualisables, notamment la formation des tuteurs, l'appui à la fonction tutorale et les subventions accordées aux organismes de formation accueillant des contrats de professionnalisation.

En 2021, le coût unitaire engagé net des annulations est de 14 764 euros, dont 5 420 euros au titre des coûts pédagogiques. Ces derniers représentent 37 % du coût unitaire total.

- Articles L.6325-1 à L.6325-25 du code du travail.
- La durée de présence en centre de formation est de 50 % dans le cas de l'apprentissage et entre 15 % et 25 % dans le cas du contrat de professionnalisation.
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est la reconnaissance des compétences et des 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, à la demande de la branche et après instruction de France compétences, au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS). Il n'est pas possible de préparer un CQP par apprentissage.
- 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, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux.

recevoir des aides à l'embauche, plus ou moins importantes selon l'âge du bénéficiaire, versées par l'État ou par Pôle emploi. Pour les bénéficiaires en situation de handicap, l'Agefiph contribue elle aussi au travers d'aides à l'employeur. Des aides exceptionnelles supplémentaires ont été octroyées pour faire face à la crise sanitaire. Enfin, les contrats de professionnalisation bénéficient d'exonérations de cotisations sociales patronales, compensées par l'État auprès des caisses de sécurité sociale.

Les engagements nets de 2021 se sont élevés à 1,8 milliard d'euros, dont 47,5 % ont été pris en charge par les OPCO⁵.

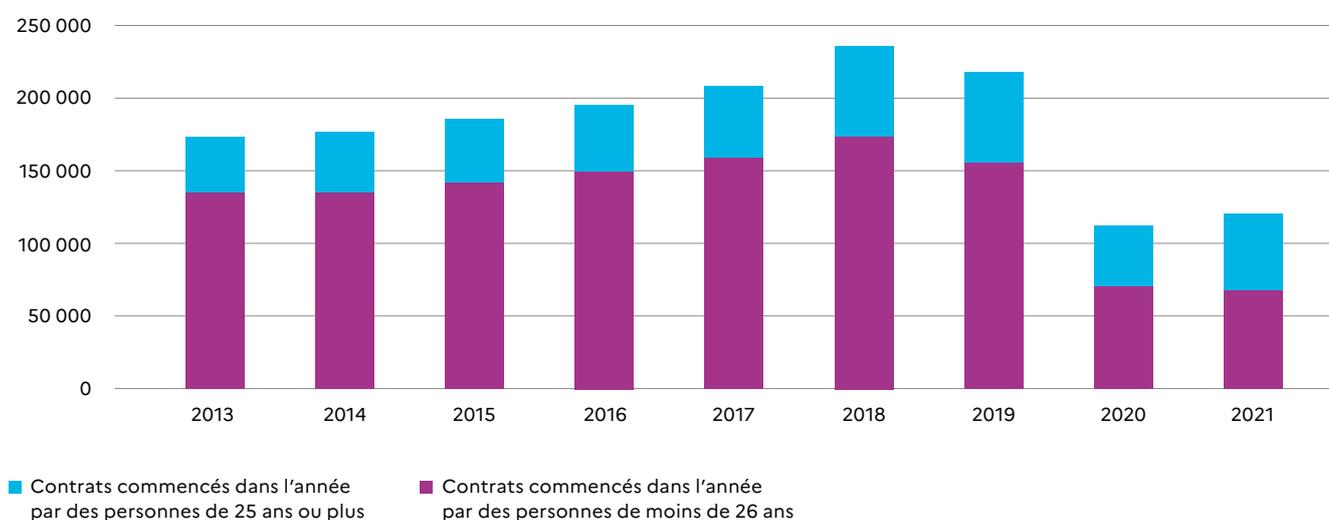
LES VOLUMES ET PROFILS DES ENTRÉES EN 2021

Après une forte baisse entre 2019 et 2020, le nombre d'entrées a légèrement progressé en 2021 (120 600). ² Ce niveau reste toutefois nettement plus faible qu'en 2018 et 2019, principalement pour les moins de 26 ans. Le nombre d'entrées a baissé de 60 % pour les jeunes et de 14 % seulement pour les plus âgés.

La forte baisse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation enregistrée en 2020 est concomitante du développement de l'apprentissage. Cette recomposition peut s'expliquer par le comportement de certains jeunes diplômés qui ont opté à partir de 2020 pour le contrat d'apprentissage plutôt que pour le contrat de professionnalisation⁷.

Les spécificités du contrat de professionnalisation deviennent ainsi plus visibles : les bénéficiaires sont devenus plus âgés, ils ont plus de 30 ans ; avant son entrée en contrat, près d'un bénéficiaire sur deux était en situation de recherche d'emploi et seulement un sur trois poursuivait des études ou était déjà en alternance. Ces proportions étaient inverses en 2018.

2 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION⁶

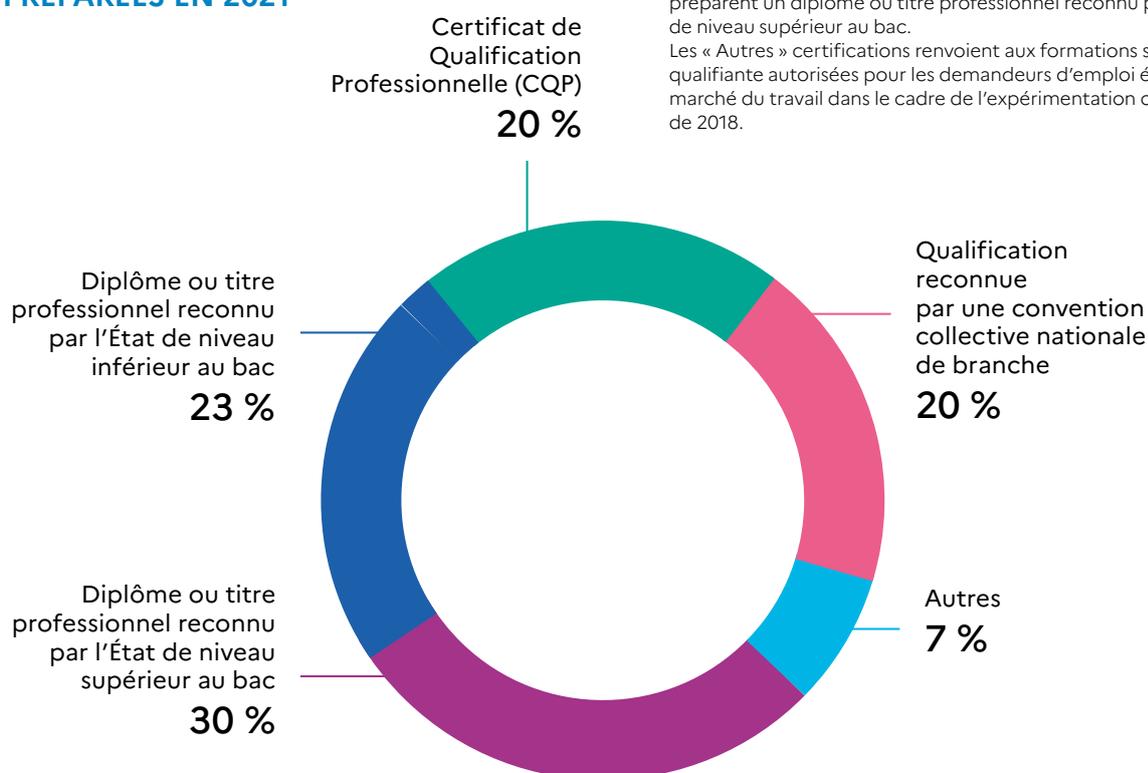


Sources : Extrapro et enquête auprès des Opco ; traitement Dares.
Champ : France entière.

En parallèle, la part des personnes titulaires d'un diplôme du supérieur à l'entrée en contrat de professionnalisation est en forte baisse (de 48 % à 39 % entre 2018 et 2021).

Les certifications préparées évoluent aussi nettement, avec une baisse sensible de celles du supérieur inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : elles représentaient 56 % des entrées en 2018, contre moins de 30 % en 2021. ³

3 RÉPARTITION DES QUALIFICATIONS PRÉPARÉES EN 2021



En 2021, 30 % des nouveaux contrats de professionnalisation préparent un diplôme ou titre professionnel reconnu par l'État (RNCP) de niveau supérieur au bac.

Les « Autres » certifications renvoient aux formations sans visée qualifiante autorisées pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail dans le cadre de l'expérimentation ouverte par la loi de 2018.

Sources : Extrapro et enquête auprès des Opcv ; traitement Dares.
Champ : France entière, entrées en contrat de professionnalisation.

5. Pour financer les contrats de professionnalisation, les OPCO ont mobilisé leurs dotations primaires alternance, qu'ils avaient conservées en 2021. Sous réserve de dépasser leur capacité d'engagement, ils ont aussi pu mobiliser des fonds issus de la péréquation. La prise en charge par France compétences de ces contrats supplémentaires est alors plafonnée à un coût pédagogique de 6 000 euros par contrat.
6. Toutes les données et tous les graphiques de cette section proviennent de la Dares, Kawtar El Haimer, « Le contrat de professionnalisation en 2021 », septembre 2022, Dares Résultats, n°43.
7. Ce que corroborent les travaux qualitatifs auprès des CFA en 2020, où certains nouveaux OFA ont transformé leur offre de contrats de professionnalisation en offre d'apprentissages à la suite de la réforme. Voir France compétences, « Apprentissage : entre coûts-contrats et Covid-19, de nouveaux modèles économiques émergent », Note d'analyse n°3, juillet 2021.
8. Macoura Touré, « Quelle insertion professionnelle après un contrat de professionnalisation ? Trois bénéficiaires sur quatre en emploi six mois après la fin de leur contrat », Dares Analyses, n°60, octobre 2021.
9. Avant la réforme, le parcours des sortants de contrat de professionnalisation traduisait l'existence de deux profils distincts : d'une part, des demandeurs d'emploi à l'entrée qui utilisaient le contrat de professionnalisation comme moyen d'accéder à l'emploi, mais d'autre part, de jeunes diplômés qui mobilisaient ce contrat en alternance comme un moyen de poursuivre des études. Voir Karima Ibn Taïeb, « Les parcours des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation », FPSPP – Analyses, avril 2018. Il est possible que ce second usage soit devenu moins fréquent chez les personnes en contrat de professionnalisation en 2021.

LES RÉSULTATS

Les seules données disponibles à la date de publication des présents chapitres portent sur les sortants de contrat de professionnalisation de l'année 2019⁸.

Les sorties prématurées sont relativement fréquentes, puisque 17 % des contrats de professionnalisation sont interrompus avant leur terme. Quand ils achèvent leur contrat, 87 % des bénéficiaires obtiennent la certification ou la qualification visée.

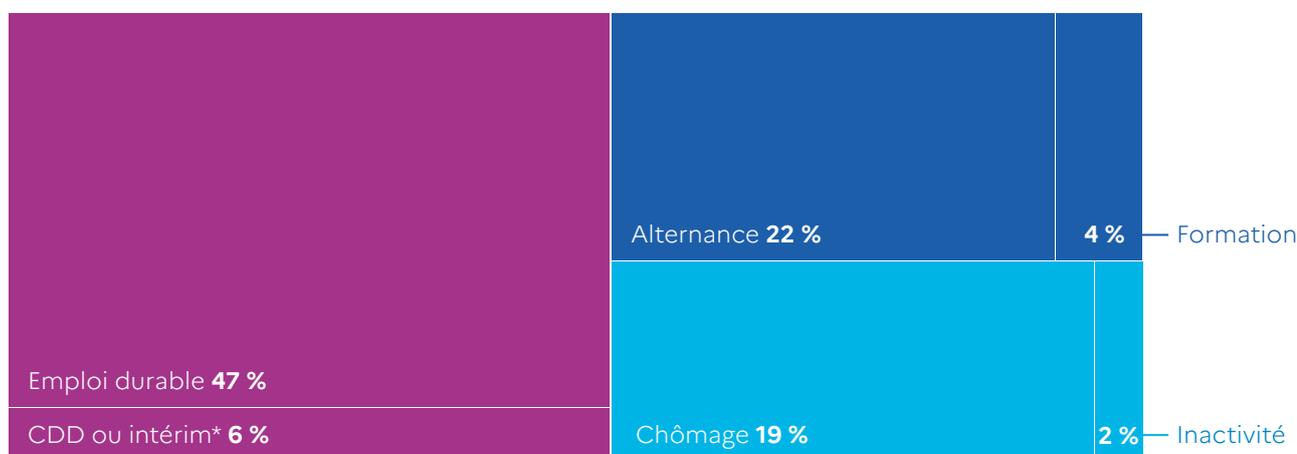
Les poursuites de formation sont nombreuses : six mois après la fin du contrat, plus d'un sortant sur quatre est en formation ou dans un nouveau contrat en alternance⁹.

Quand ils ne poursuivent pas leur formation, plus de sept sortants sur dix occupent un emploi. Le taux d'accès à l'emploi dépend beaucoup de ce qui s'est passé pendant le contrat : en cas de rupture avant son terme ou de non-obtention de la certification, les taux d'emploi sont nettement plus faibles que pour ceux ayant validé l'intégralité de leur parcours.

Le secteur d'activité de l'employeur durant le contrat joue aussi un rôle prépondérant. L'accès à l'emploi est en effet nettement plus fréquent dans les secteurs de la construction et de l'industrie que dans le secteur tertiaire. Dans ce dernier, les taux d'emploi diffèrent aussi nettement avec, d'une part, les secteurs de la banque, de l'assurance ou de l'immobilier, où l'insertion est au même niveau que dans l'industrie et la construction ; et d'autre part, ceux du commerce ou de l'hébergement-restauration où les taux d'emploi post-contrat de professionnalisation sont faibles. Cette situation est particulièrement sensible au début de l'année 2020, où la crise sanitaire a durement affecté ces secteurs.

Parmi les sortants de 2019 qui sont en emploi six mois après le contrat de professionnalisation, six sur dix restent dans le secteur dans lequel s'est déroulé le contrat. Les secteurs conservant le plus leurs alternants à la sortie sont l'industrie du textile et de l'habillement, la construction et l'immobilier. La moitié des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation en emploi six mois après la sortie en 2019 restent dans la même entreprise.

4 SUR 100 PERSONNES AYANT ACHEVÉ UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2019, QUELLE EST LEUR SITUATION 6 MOIS APRÈS LA FIN DU CONTRAT ?



■ Emploi ■ Formation ■ Chômage ou inactivité

Sources : Dares, enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation.

Parmi l'ensemble des sortants de contrat de professionnalisation de 2019, 47 % sont en emploi durable six mois après leur sortie.
* En CDD ou intérim de moins de six mois.



