

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'établit à 8 762 euros en 2023, en baisse de 17% par rapport à 2021. Cette baisse est principalement liée à la moindre consommation des aides à l'embauche. Le nombre d'entrées se stabilise depuis 2020 et s'élève à un peu moins de 116 000 nouveaux contrats en 2023. La durée des contrats continue de se réduire, pour atteindre 11,5 mois cette année (périodes en entreprise incluses).

La forte progression de l'apprentissage à la suite de la réforme de 2018 est venue modifier l'usage du contrat de professionnalisation. Le profil des bénéficiaires a nettement évolué entre 2017 et 2023. Ce sont de plus en plus des demandeurs d'emploi (au moment de leur entrée en contrat), plus âgés et souvent moins diplômés ; leur formation est plus courte et de plus en plus souvent réalisée dans une grande entreprise.

Le contrat de professionnalisation

Une baisse importante du coût unitaire liée à la diminution des aides à l'embauche

03

Des publics dorénavant plus âgés, moins diplômés et plus souvent en recherche d'emploi

05

Deux bénéficiaires sur trois s'insèrent rapidement dans l'emploi

07

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004¹, le contrat de professionnalisation s'appuie sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il existe, néanmoins, des différences notables entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue avec un temps de présence plus long en entreprise. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment 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 âges pour les demandeurs d'emploi.

Des aides à l'embauche existent, de même que pour les contrats d'apprentissage. Elles sont plus élevées en cas d'embauche de personnes âgées de 45 ans et plus ou de demandeurs d'emploi de longue durée. Pour les bénéficiaires en situation de handicap, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) contribue également via des aides à l'employeur.

UNE BAISSÉ IMPORTANTE DU COÛT UNITAIRE LIÉE À LA DIMINUTION DES AIDES À L'EMBAUCHE

En 2023, 1,015 milliard d'euros ont été engagés pour prendre en charge un peu moins de 116 000 contrats de professionnalisation. Le coût unitaire s'élève cette année-là à 8 762 euros, en baisse de 17 % par rapport à 2022 et de plus de 30 % par rapport à 2021. Cette évolution est la conséquence de la diminution des volumes financiers engagés au titre des aides à l'embauche que plusieurs éléments peuvent expliquer. D'une part, depuis le 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle aux salariés en contrat de professionnalisation a été revue à la baisse⁴. D'autre part, de la même manière qu'en 2022, elle peut s'expliquer par la progression des entrées en contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus, celles-ci ne bénéficiant de l'aide exceptionnelle que sous conditions.

Comme en 2022, le coût pédagogique décroît légèrement (de 5 120 euros à 5 076 euros en 2023), soit une diminution proportionnelle à celle de la durée du contrat. En effet, la durée moyenne s'établit dorénavant à 11,5 mois, avec une hausse sensible de la part des contrats d'une durée de 9 mois ou moins.

Le financement du coût pédagogique des contrats de professionnalisation est principalement du ressort des opérateurs de compétences (OPCO) en tant que financeurs finaux⁵. Pour environ 5 % de ces contrats, l'employeur participe lui-même au financement du coût pédagogique par des versements volontaires à l'OPCO.

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

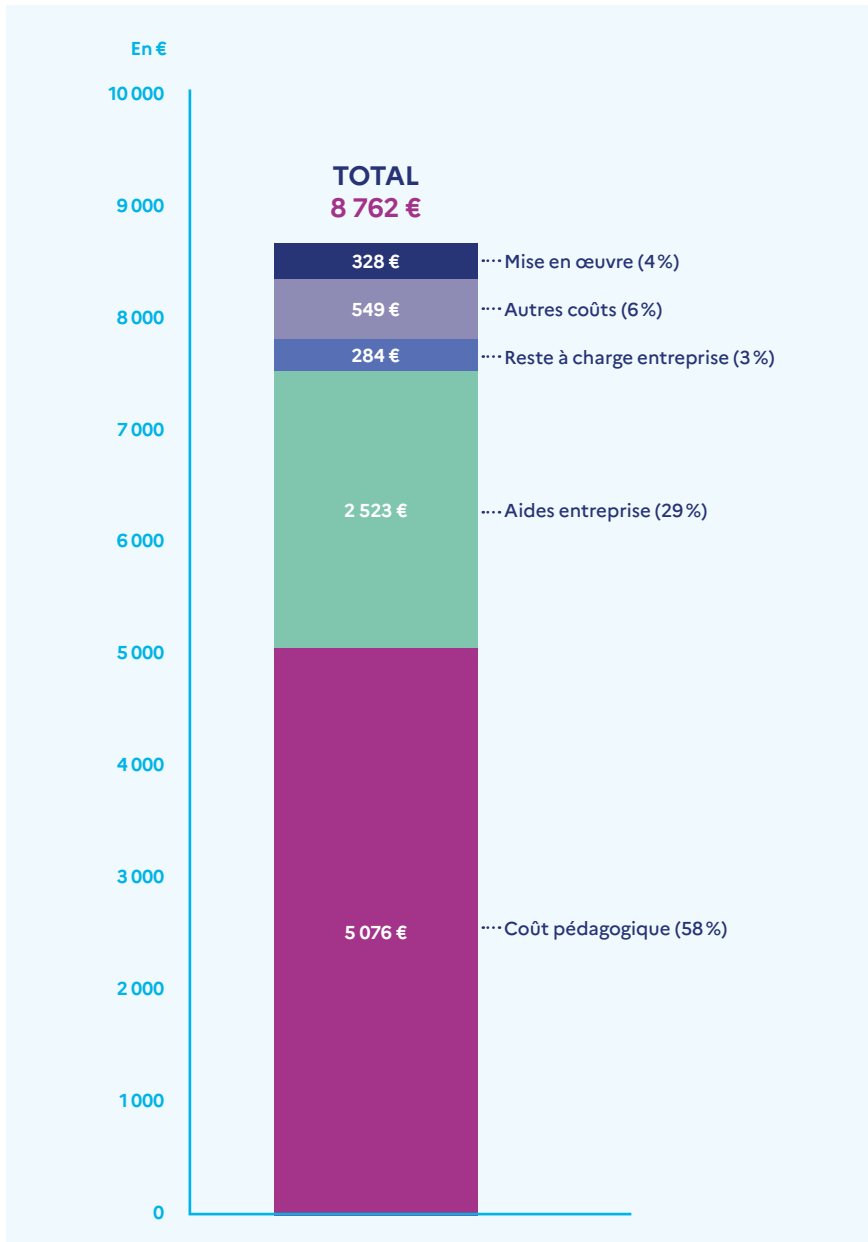
2. Un CQP est une reconnaissance des compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Un CQP est créé et délivré par une ou plusieurs Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Les CQP peuvent être inscrits au RNCP ou au Répertoire spécifique (RS). 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. Direction du Budget, rapport annuel de performance 2023, programme 103, p.54.

5. 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 en moyenne à 6 000 euros.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2023



Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), RAP 103 – DB, comptes annuels – Agefiph, système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP) – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (pour les effectifs). Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation engagés au cours de l'année 2023, nets des annulations réelles et probables.

Remarques : Les aides entreprises recouvrent les différentes aides à l'embauche engagées en 2023 ; le reste à charge entreprises correspond aux versements volontaires réalisés par les entreprises auprès de leur OPCO ; les autres coûts incluent les versements aux organismes de formation réalisés par les OPCO (hors OFA), 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.

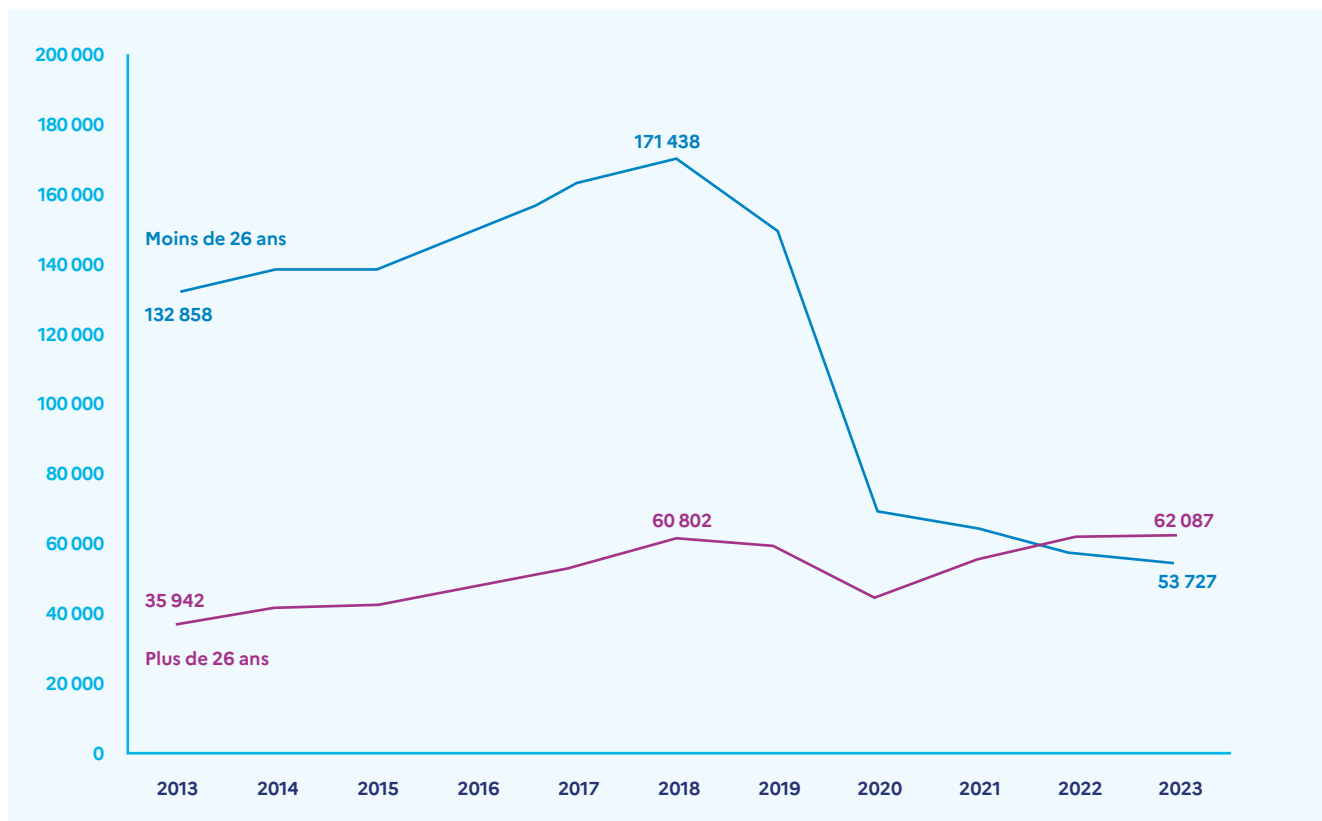
DES PUBLICS DORÉNAVANT PLUS ÂGÉS, MOINS DIPLÔMÉS ET PLUS SOUVENT EN RECHERCHE D'EMPLOI

Le nouveau cadre législatif et la forte progression de l'apprentissage à la suite de la réforme de 2018 sont venus modifier l'usage du contrat de professionnalisation⁶.

Celui-ci a connu une forte baisse du nombre d'entrées entre 2019 et 2020 (qui s'est depuis stabilisé autour de 110 000 à 120 000 entrées par an) et une évolution du profil des bénéficiaires.

2. APRÈS LA RÉFORME DE 2018, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE CENTRE SUR LES PUBLICS DE 26 ANS ET PLUS

Nouveaux contrats de professionnalisation (y compris renouvellement)
selon l'année et l'âge des bénéficiaires au début du contrat



Source : SIP – Dares (calculs France compétences).

Champ : France entière.

⁶ Voir France compétences, « Le contrat de professionnalisation », rapport sur l'usage des fonds (RUF), édition 2023, p.45.

L'âge d'entrée en contrat de professionnalisation s'accroît fortement avec une part des 26 ans et plus qui augmente progressivement à partir de 2019 pour atteindre 54 % des nouveaux contrats en 2023 (contre 24 % en 2017). Les plus de 26 ans sont majoritaires depuis 2022⁷, tandis que le recours des plus jeunes à l'alternance s'opère dorénavant plutôt au travers du contrat d'apprentissage.

52 %

Part des demandeurs d'emploi
à l'entrée en contrat
de professionnalisation en 2023.

Parallèlement, la part des demandeurs d'emploi s'accroît au cours du temps. Ils sont désormais plus d'un bénéficiaire sur deux à être dans cette situation à l'entrée en contrat de professionnalisation (52 % en 2023) contre moins d'un sur trois avant la réforme (30 % en 2017).

Si les diplômés de bac+2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat, leur part a diminué de 15 points entre 2017 et 2023, principalement au bénéfice des certificats d'aptitude professionnelle (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 18 %. De façon concomitante, le niveau de diplôme visé par les contrats de professionnalisation évolue : les niveaux bac et infra augmentent (14 % en 2017 contre 24 % en 2023). S'observe également sur longue période la montée en charge des préparations de certifications hors RNCP⁷ : les CQP (passant de 12 % en 2017 à 21 % en 2023) mais également les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche (16 % contre 23 % en 2023). En outre, les formations suivies visent beaucoup moins des certifications inscrites au RNCP, 48 % en 2023 contre 71 % en 2017.

Les formations sont également plus courtes en 2023 : la part des formations de moins de 9 mois a augmenté de 14 points au détriment des formations de 18 mois ou plus, passées de 27 % à 9 %. La durée moyenne des contrats est passée de 13,7 mois en 2017 à 11,5 en 2023.

En 2017, le secteur du commerce accueillait, avec 22 %, le plus grand nombre de contrats de professionnalisation. En 2023, il se place en deuxième position avec 17 % 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). Tiré par les entreprises de 1 000 salariés et plus, le recours au contrat de professionnalisation est majoritaire dans les entreprises de 250 salariés et plus, qui cumulent 46 % des entrées en contrat de professionnalisation en 2023 (en hausse de 14 points par rapport à 2017). Si les TPE⁸ utilisent encore largement ces contrats en 2023 (23 %), c'est néanmoins dans une proportion bien inférieure à celle de 2017 (34 %).

**Le secteur
des services
aux entreprises
est le premier
utilisateur
du contrat de
professionnalisation
en 2023.**

7. Les niveaux des certifications hors RNCP sont très rarement renseignés dans le système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP). En effet, seule l'inscription au RNCP oblige l'organisme certificateur à déterminer le niveau visé par sa certification professionnelle.

8. Entreprises de moins de 10 salariés.

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

Depuis 2011, la Dares interroge par enquête les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, 6 mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Cette enquête renseigne donc sur l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018.

Le taux d'emploi⁹ après un contrat de professionnalisation était déjà important avant la réforme (72 % en 2017). Ce contrat reste toujours un excellent tremplin vers l'emploi pour ses bénéficiaires. En effet, 68 % d'entre eux sont en emploi 6 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). 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.

3. SUR 100 SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2021



Source : Dares, enquête sur l'insertion à 6 mois des sortants de contrat de professionnalisation, cohorte 2021.

Lecture : 3 % des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation classique 6 mois après la fin 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 se situe 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 plus que 22 % dans ce cas en 2021. La proportion de contrats de professionnalisation effectués en CDI augmente de 6 points entre 2017 et 2021 pour atteindre 11 % en 2021.

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) 6 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) 6 mois après leur sortie du contrat.

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

Concernant les bénéficiaires qui étaient précédemment en recherche d'emploi, 58 % d'entre eux sont en emploi 6 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. Un bénéficiaire précédemment en recherche d'emploi sur deux est en emploi durable 6 mois après la fin de son contrat de professionnalisation.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat¹³) 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 validée complètement. Seuls 5 % ne l'ont validée que partiellement et 12 % ont échoué à l'examen. Ces taux sont stables entre 2017 et 2021.

Le taux d'accès à la qualification est désormais inférieur pour les 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 % contre une moyenne de 12 %).

La majorité des bénéficiaires considèrent que la qualification préparée et le domaine de la formation suivie 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 %). Enfin, 66 % 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.

L'usage dominant du contrat de professionnalisation se situe du côté de la formation continue.

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 6 mois suivant le contrat de professionnalisation, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des 6 mois suivant le contrat de professionnalisation. Cela signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé 6 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.

¹³. 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.