

# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La réforme de l'alternance consécutive à la loi du 5 septembre 2018 bouleverse l'équilibre entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage, en faveur du second. Parallèlement à la hausse considérable du nombre de contrats d'apprentissage, les entrées en contrat de professionnalisation ont fortement baissé entre 2018 et 2020. Cette baisse s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires, désormais plus âgés et plus souvent en recherche d'emploi à l'entrée dans le dispositif. Ce changement est conforme à sa vocation initiale : favoriser la réinsertion professionnelle des publics adultes. Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation s'est ensuite stabilisé autour de 115 000 par an.

La suppression, en mai 2024, de la principale aide à l'embauche de salariés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation, mise en place en 2020 lors de la crise sanitaire, s'accompagne d'une nouvelle baisse avec moins de 94 000 nouvelles entrées en 2024.

Les fonds engagés au titre du contrat de professionnalisation baissent considérablement en trois ans, passant de 1 530 millions d'euros en 2021 à 649 millions d'euros en 2024. Le coût d'un contrat s'établit à 6 957 euros en 2024, en baisse de 17 % par rapport à 2023 et de 45 % par rapport à 2021. Cette évolution s'explique par la suppression de la plupart des aides à l'embauche financées par l'État. Si, en 2021, ces aides représentaient 48 % du coût d'un contrat, leur part n'est plus que de 7 % en 2024.

## Le contrat de professionnalisation

En 2024, une baisse de 21 % des contrats de professionnalisation pris en charge 03

---

Une baisse importante du coût unitaire liée à la très forte réduction des aides à l'embauche 05

---

Un contrat recentré sur sa fonction historique de réinsertion professionnelle des publics adultes 07

---

Deux bénéficiaires sur trois s'insèrent rapidement dans l'emploi 10

---

Créé par les partenaires sociaux et intégré dans la loi en 2004<sup>1</sup>, le contrat de professionnalisation s'appuie, comme le contrat d'apprentissage, sur un principe d'alternance entre séquences formatives en centre et mises en situation chez un employeur. Il se distingue néanmoins du contrat d'apprentissage sur plusieurs points. En premier lieu, le contrat de professionnalisation relève de la formation continue et offre un temps de présence plus long en entreprise. Ensuite, il ouvre l'accès à une gamme plus large de formations, notamment à celles préparant à des certifications non inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comme certains certificats de qualification professionnelle (CQP)<sup>2</sup>, voire à des formations non certifiantes (contrats de professionnalisation expérimentaux<sup>3</sup>). Enfin, il s'adresse à un public plus large que l'apprentissage, comprenant l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans et les actifs de tout âge dès lors qu'ils sont demandeurs d'emploi, sortants de contrat unique d'insertion ou bénéficiaires de minima sociaux. Les contrats d'apprentissage sont, quant à eux, réservés, sauf exceptions, aux jeunes de moins de 30 ans.

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation bénéficient, sous certaines conditions, d'aides financières à l'embauche financées

par l'État. Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 30 avril 2024, ces aides étaient identiques pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans et d'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master (niveau 7)<sup>4</sup>. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 30 avril 2024, elles s'élevaient à 6 000 euros maximum au titre de la première année du contrat. Seules les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant pas un taux minimal de contrats favorisant l'insertion n'étaient pas éligibles. Consécutivement au décret du 27 avril 2024, ce dispositif a été supprimé à partir du 1<sup>er</sup> mai 2024, alors qu'il a perduré pour les employeurs d'apprentis. Il était complété, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2021 et le 31 décembre 2022, par une aide exceptionnelle destinée aux entreprises recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi longue durée de 30 ans ou plus<sup>5</sup>. Avant sa suppression, cette aide était cumuleable avec l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans<sup>6</sup>. Ce dispositif, antérieur à 2020, est la seule aide à l'embauche financée par l'État encore existant au second semestre 2024. Les employeurs d'alternants en situation de handicap peuvent également bénéficier d'aides spécifiques, versées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

## En 2024, une baisse de 21 % des contrats de professionnalisation pris en charge

En 2024, 93 256 contrats de professionnalisation ont été pris en charge de manière effective par les opérateurs de compétences (OPCO) pour un montant total engagé net d'environ 649 millions d'euros<sup>7</sup>, en baisse respectivement de 21 % et 34 % par rapport à 2023 (voir figure 1). Cette baisse du nombre de contrats pris en charge,

qui suit une période de relative stabilité après la baisse massive observée en 2019 et 2020 due à la réforme de l'apprentissage (voir fiche « Apprentissage »), s'explique à la fois par la suppression de la plupart des aides au recrutement des salariés en contrat de professionnalisation en mai 2024, mais aussi par l'incertitude entourant

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

2. Un CQP reconnaît les compétences et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Il est créé et délivré par une ou plusieurs Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle. Il n'est pas possible de préparer un CQP par apprentissage.

3. La loi de 2018 et le décret d'application n° 2018-1263 ont créé, initialement pour trois ans, puis jusqu'à fin 2024, un contrat de professionnalisation expérimental pour des formations non nécessairement certifiantes adaptées à la personne et à l'employeur.

4. Cette aide, dont la fin était prévue au 31 décembre 2023, a finalement été maintenue en 2024 par le décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023.

5. Décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation.

6. Le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 prévoit la mise en place, sans limitation de durée, d'une aide forfaitaire de 2 000 euros aux employeurs de demandeurs d'emploi de longue durée âgés de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation. Elle est cumuleable avec celle versée, sous conditions, par France Travail plafonnée à 2 000 euros pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. L'aide de France Travail ne pouvait pas être cumulée avec les aides au recrutement d'alternants de moins de 30 ans.

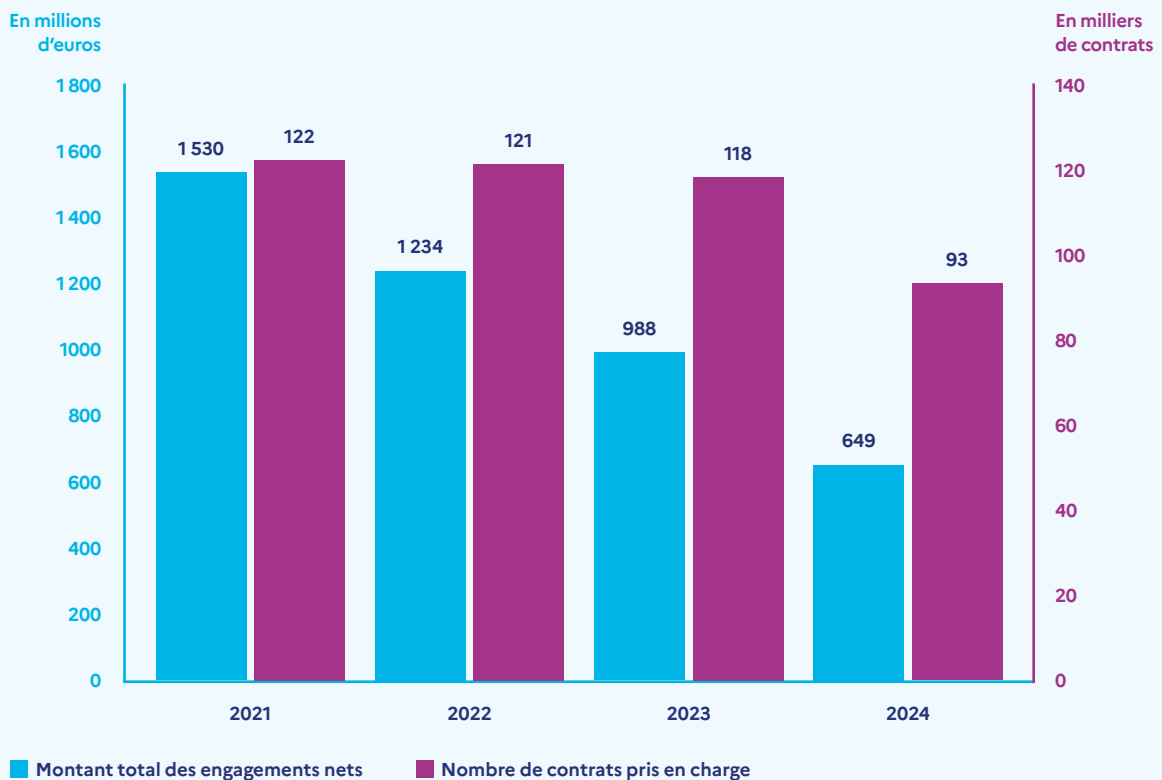
7. Les salaires payés par les employeurs ne sont pas pris en compte ici.

la reconduction des contrats de professionnalisation expérimentaux pour cette même année (7 000 nouveaux contrats expérimentaux en 2023 contre seulement un millier en 2024), ainsi que

par un contexte économique globalement moins favorable (– 32 000 emplois salariés dans le secteur privé entre 2023 et 2024)<sup>8</sup>.

## 1. EN TROIS ANS, LES FONDS ENGAGÉS EN FAVEUR DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION BAISSENT DE 58 %, SANS BAISSSE SIGNIFICATIVE DES ENTRÉES AVANT 2024

*Fonds engagés nets des annulations et contrats de professionnalisation pris en charge par les OPCO sur la période 2021-2024*



Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.

Lecture : En 2021, 1 530 millions d'euros sont engagés pour financer 122 000 contrats de professionnalisation.

Le repli progressif des engagements de l'État en faveur des contrats de professionnalisation modifie l'équilibre entre financeurs initiaux de ce dispositif. Alors qu'en 2021, 46 % des engagements financiers au titre du contrat de professionnalisation provenaient de France compétences par le

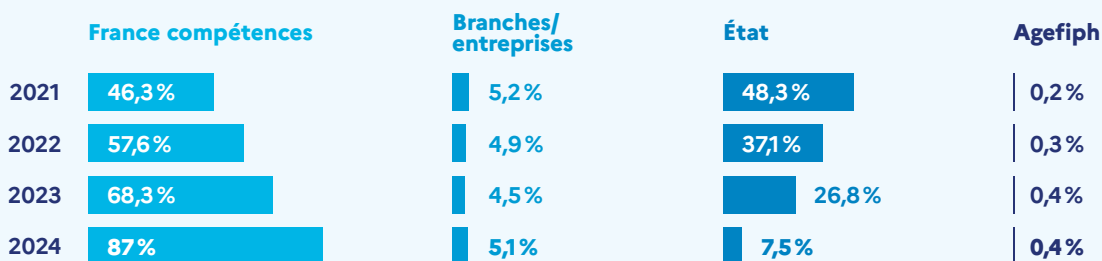
biais des OPCO, cette part s'élève à 87 % en 2024. De leur côté, les contributions décidées par les branches et les versements volontairement des entreprises à leur OPCO, ainsi que le concours financier de l'Agefiph<sup>9</sup>, sont stables en proportion sur la période (voir figure 2 page 5).

<sup>8</sup>. Insee, [Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025](#).

<sup>9</sup>. L'Agefiph concourt au financement des contrats de professionnalisation des bénéficiaires en situation de handicap via des aides à l'employeur et de surcoûts pédagogiques pour l'adaptation des situations liées à l'alternance.

## 2. EN 2024, PRÈS DE 90 % DES FONDS SONT ISSUS DE FRANCE COMPÉTENCES

Origine des fonds engagés (hors rémunération) au titre du contrat de professionnalisation sur la période 2021-2024



Note : L'écart éventuel 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, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.

Lecture : En 2021, 46,3 % des fonds engagés au titre du contrat de professionnalisation sont issus de France compétences.

## Une baisse importante du coût unitaire liée à la très forte réduction des aides à l'embauche

Après avoir diminué de 33 %, passant de 12 546 euros à 8 377 euros, entre 2021 et 2023 à la suite de la révision du montant de l'aide à l'embauche<sup>10</sup>, le coût d'un contrat de professionnalisation baisse à nouveau entre 2023 et 2024 (– 17 %). Il s'élève en 2024 à 6 957 euros par contrat (voir figure 3). La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche des contrats de professionnalisation au 1<sup>er</sup> mai 2024 explique cette baisse. Ainsi, les aides perçues par les entreprises diminuent de 91 %, passant, entre 2021 et 2024, de 6 083 euros à 548 euros en moyenne par contrat. Hors aides aux entreprises, la structure du coût d'un contrat de professionnalisation est globalement stable sur la période.

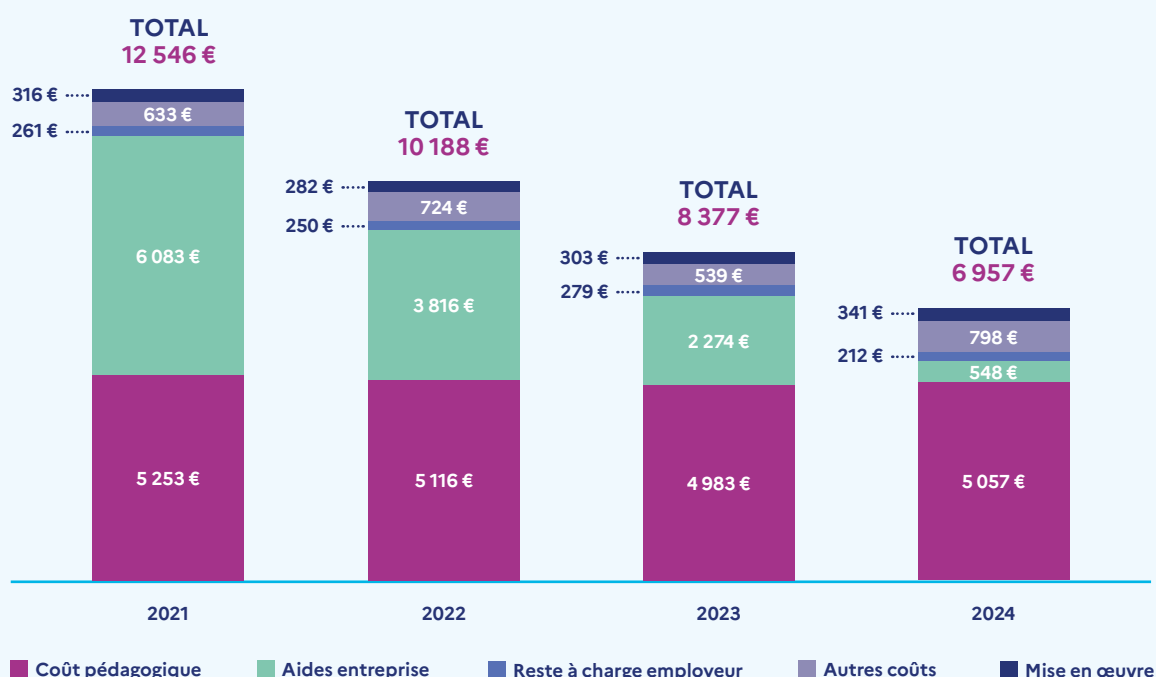
À la suite de la baisse des aides aux entreprises, la prise en charge des coûts pédagogiques constitue désormais l'essentiel du coût d'un contrat de professionnalisation. En 2024, elle représente 73 % du coût total d'un contrat (contre 42 % en 2021), alors que son montant en valeur est assez stable. Il est même légèrement inférieur à la moyenne 2021-2023, dans un contexte d'inflation marquée. Par ailleurs, en 2024, 11 % du coût

du contrat de professionnalisation correspondent à des dépenses non individualisables, regroupées dans la catégorie « autres coûts ». Ces dépenses financent des charges spécifiquement liées à la logique d'alternance entre la formation en centre et en situation de travail (notamment les aides à l'exercice de la fonction tutorale, y compris la formation des tuteurs, ainsi que les appuis à l'investissement des organismes de formation – hors OFA). Le reste à charge des employeurs de personnes en contrat de professionnalisation, payé sous forme de versements volontaires aux OPCO, constitue 2 à 3 % du coût total d'un contrat selon les années. La rémunération versée aux salariés qui travaillent au sein de l'entreprise n'est pas prise en compte dans ce coût.

10. Passage de 8 000 à 6 000 euros pour les alternants majeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2023. L'aide est revue à la hausse pour les mineurs, mais ceux-ci représentent moins de 2 % des contrats de professionnalisation signés chaque année.

### 3. LE COÛT D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION BAISSÉ DE 45 % EN QUATRE ANS, DU FAIT DE LA RÉDUCTION, PUIS DE LA SUPPRESSION DE L'AIDE À L'EMBAUCHE

Coût unitaire d'un contrat de professionnalisation entre 2021 et 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Note 2 : Les coûts unitaires 2021 à 2023 ont été révisés. Pour plus de détails, se reporter au focus méthodologique.

Sources : Enquête extraits bilans OPCO, enquête quantitative OPCO – France compétences, ESF – DGEFP, RAP 103 – DB, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation pris en charge, nets des annulations.

Lecture : En 2024, le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation est de 6 957 euros, dont 5 057 euros au titre du coût pédagogique.

## Focus méthodologique

### RÉVISION DU COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation évolue sensiblement par rapport aux montants publiés dans les précédentes éditions du rapport sur l'usage des fonds (RUF) pour plusieurs raisons.

Premièrement, les fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation sont désormais rapportés aux nombres de contrats pris en charge par les OPCO, nets des annulations constatées sur l'exercice comptable de l'année, plutôt qu'au nombre d'entrées sur l'année considérée. L'écart entre ces deux volumes de contrats est lié au délai existant entre la date de décision de prise en charge de l'OPCO (date de signature du contrat) et la date de début du contrat (date d'entrée effective).

Deuxièmement, les fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation ont été revus pour assurer l'harmonisation des méthodes comptables mises en œuvre sur l'ensemble des fiches du rapport. Cette harmonisation a conduit, notamment, à revoir les autorisations d'engagements de l'État (exclusion du champ des conséquences financières de la réforme des modalités de facturation du programme 103) et à réviser les clés de répartition des fonds gérés par les OPCO au titre de l'investissement dans les organismes de formation, d'une part, et de leurs charges de fonctionnement pour la mise en œuvre des dispositifs, d'autre part.

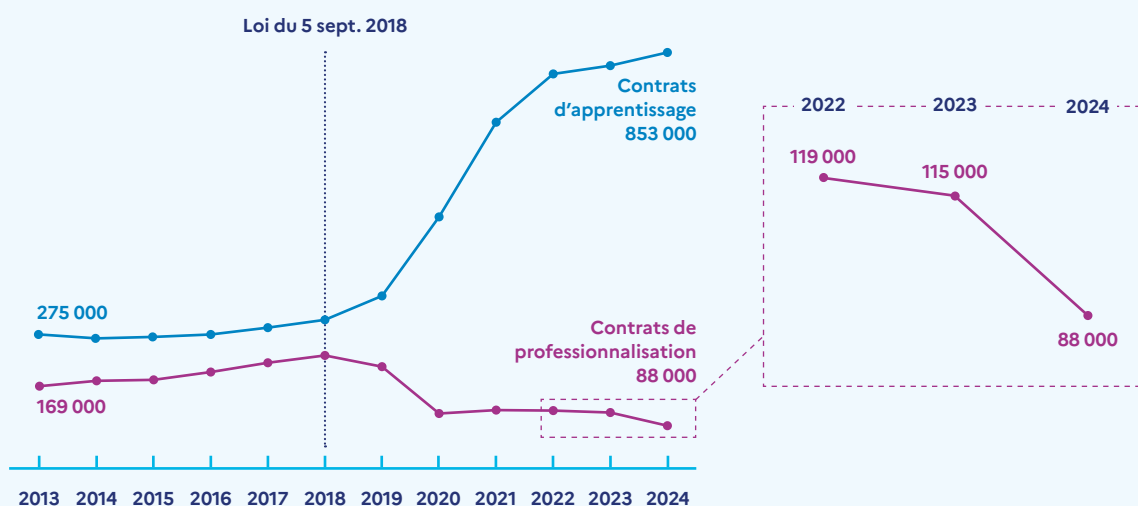
## Un contrat recentré sur sa fonction historique de réinsertion professionnelle des publics adultes

La réforme de l'alternance engagée par la loi du 5 septembre 2018 a bouleversé l'équilibre entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage. Entre 2013 et 2019, on enregistre 198 000 entrées en contrat de professionnalisation en moyenne par an, contre 120 000 entre 2020 et 2024. Dans le même temps, les entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé<sup>11</sup> passent de 291 000 par an sur la période 2013-2019 à 745 000 sur la période 2020-2024. La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation au printemps 2024 contribue à une nouvelle chute du nombre d'entrées dans le dispositif : stabilisées autour de 110 000 à 120 000 par an depuis 2020, elles diminuent drastiquement en 2024 pour atteindre un peu moins de 88 000 entrées (voir figure 4).

La baisse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation depuis le début des années 2020 s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires. La baisse est marquée pour les moins de 26 ans (public historique de l'apprentissage) et les 26-29 ans (éligibles à l'apprentissage à partir de 2019<sup>12</sup>). L'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans s'est accompagnée d'une baisse des entrées en contrat de professionnalisation sur cette classe d'âge au profit de l'apprentissage. Il semble qu'une partie des apprentis d'aujourd'hui auraient été en contrat de professionnalisation avant la réforme. En revanche, jusqu'en 2023, à l'exception de 2020, année marquée par le Covid, le nombre de contrats de professionnalisation au bénéfice de salariés de 30 ans et plus augmente légèrement chaque année (voir figure 5).

### 4. UNE CHUTE DES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DEPUIS 2018, RENFORCÉE PAR LA SUPPRESSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE EN 2024

*Entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé et en contrat de professionnalisation sur la période 2013-2024*



Sources : Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP), Système d'information sur l'apprentissage (SIA) – Dares (Poem, mise à jour le 31 octobre 2025).

Champ : Ensemble des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé et en contrat de professionnalisation sur la période 2013-2024.

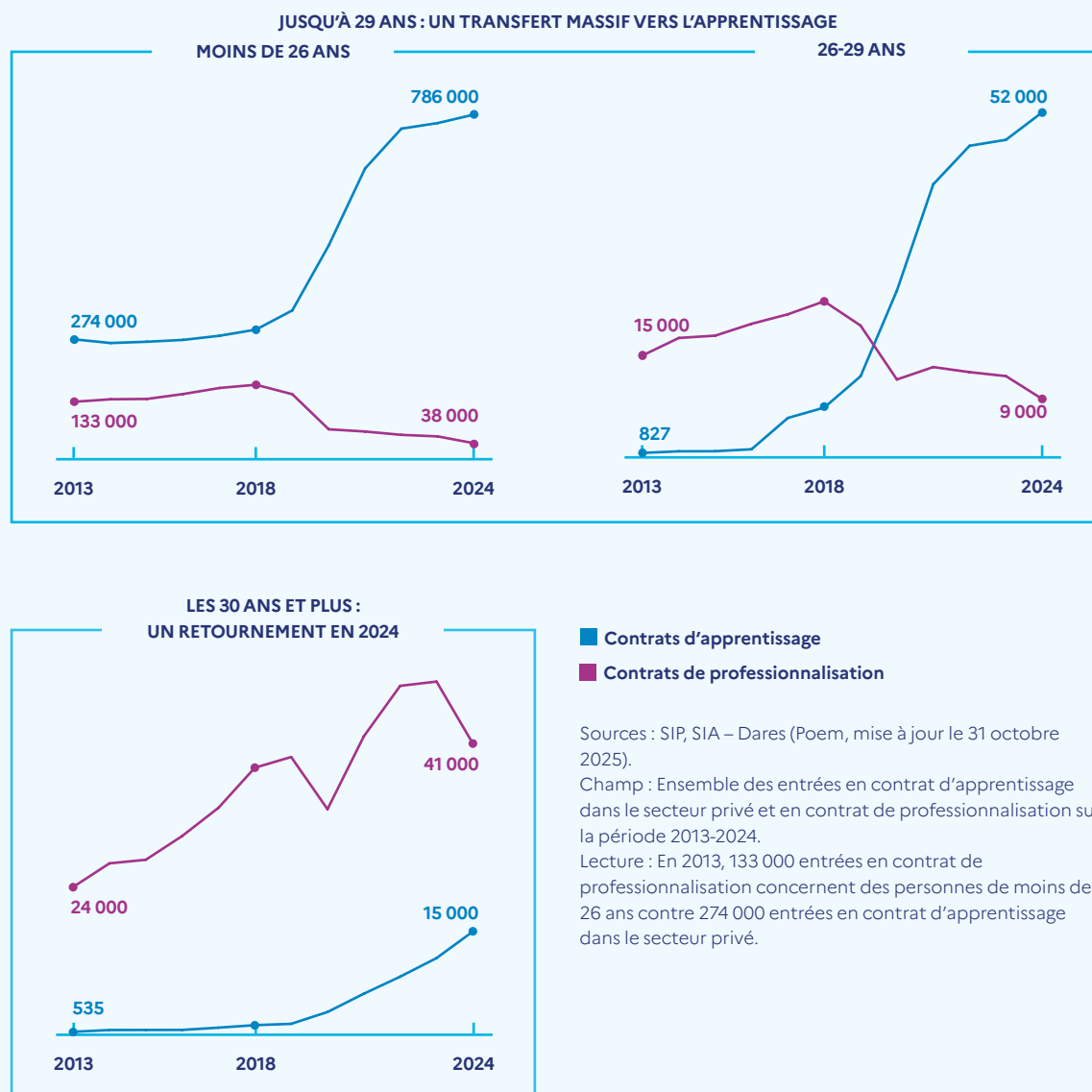
Lecture : En 2013, 169 000 entrées ont eu lieu en contrat de professionnalisation contre 275 000 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé.

11. La comparaison est réduite aux contrats d'apprentissage conclus avec les employeurs du secteur privé, les contrats de professionnalisation ne pouvant être conclus avec des employeurs publics (hors établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue).

12. Une expérimentation avait étendu le périmètre de l'apprentissage en 2017-2018 dans certaines régions volontaires.

## 5. DES DYNAMIQUES TRÈS DIFFÉRENTES SELON LES CLASSES D'ÂGE

Entrées par classe d'âge (à noter : les échelles des graphiques sont différentes)



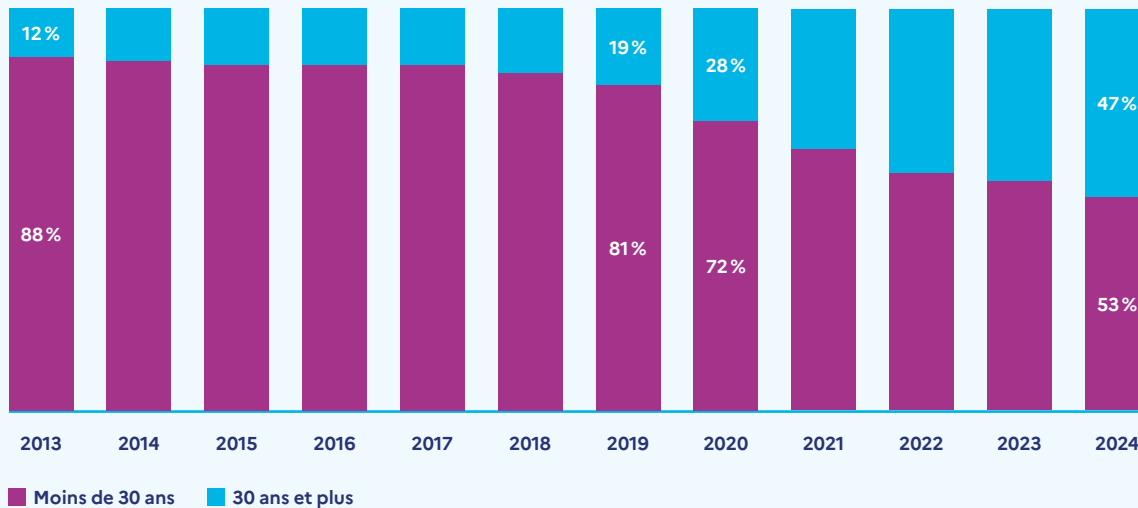
Cette hypothèse de substitution entre ces deux dispositifs de formation en alternance est étayée par l'évolution de la part relative des différentes classes d'âge à l'entrée en contrat de professionnalisation. Les bénéficiaires de 26 ans ou plus, qui ne constituaient que 21 % des entrants en contrat de professionnalisation en 2013 et 26 % en 2018, sont majoritaires depuis 2022 et représentent 57 % de l'ensemble en 2024 (voir figure 6 page 9).

La situation des bénéficiaires au regard du marché du travail avant leur entrée en contrat de professionnalisation renforce également l'hypothèse d'un effet de substitution entre les deux contrats de formation en alternance. Entre 2013 et 2019, un tiers

des entrants en contrat de professionnalisation était en formation initiale (hors alternance) avant leur entrée, tandis qu'un autre tiers était en recherche d'emploi (le reste des effectifs étant, à proportion équivalente, en emploi ou en alternance). À partir de 2020, la part des personnes en recherche d'emploi dans les entrées en contrat de professionnalisation s'accroît significativement, passant de 32 % de l'ensemble des entrants en 2019 à 43 % l'année suivante pour atteindre 58 % en 2024. De façon concomitante, la part des bénéficiaires issus de formation initiale (hors alternance) passe de 30 % en 2019 à 22 % en 2020 pour atteindre 12 % en 2024 (voir figure 7 page 9).

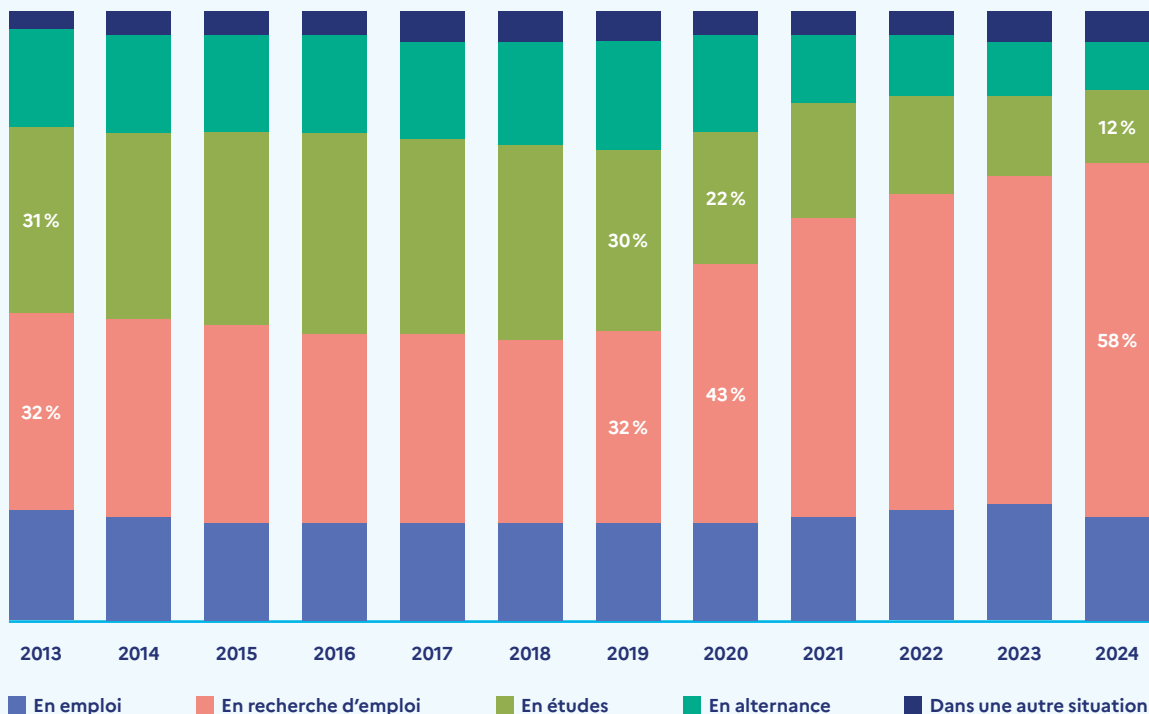
## 6 & 7. APRÈS LA RÉFORME DE 2018, LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SE RECENTRE SUR LES PLUS ÂGÉS ET LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

*Entrées en contrat de professionnalisation selon l'âge des bénéficiaires sur la période 2013-2024*



Lecture : Les bénéficiaires âgés de 30 ans ou plus à l'entrée en contrat de professionnalisation représentent 12 % de l'ensemble des bénéficiaires entrés en 2013, contre 47 % en 2024.

*Entrées en contrat de professionnalisation selon la situation du bénéficiaire au regard du marché du travail sur la période 2013-2024*



Lecture : 58 % des personnes ayant commencé un contrat de professionnalisation en 2024 étaient en recherche d'emploi auparavant, contre 32 % en 2013.

Source : SIP – Dares (Poem, mise à jour le 31 octobre 2025).

Champ : Ensemble des contrats de professionnalisation sur la période 2013-2024.

Les diplômés de bac+2 ou plus restent majoritaires à l'entrée en contrat. Leur contingent se stabilise en 2024 après une chute de 14 points entre 2017 et 2023 au bénéfice des diplômés de CAP ou équivalent et, surtout, des non-diplômés. La proportion de ces derniers a connu la plus forte progression depuis la réforme, passant de 8 % en 2017 à plus de 18 % en 2024.

Parallèlement, les niveaux de diplôme visés par les contrats de professionnalisation évoluent : les niveaux bac et infra augmentent (14 % en 2017 contre 27 % en 2024). S'observe également sur cette période la montée en charge des préparations de certifications hors RNCP : les CQP (qui passent de 12 % en 2017 à 22 % en 2024) et les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche (15 % en 2017 à 26 % en 2024). La part des formations préparant à des certifications inscrites au RNCP continue de se réduire (de 70 % en 2017 à 50 % en 2024).

Ainsi, la durée des formations est de plus en plus courte : celles de 18 mois ou plus ne représentent

plus que 8 % de l'ensemble (contre plus de 26 % en 2017), alors que celles de moins de neuf mois se stabilisent autour de 31 %. La durée moyenne n'a jamais été aussi basse : 11,4 mois (périodes en entreprise incluses).

La plupart des contrats sont signés dans des entreprises relevant du tertiaire (80 % en 2024) ; le secteur du soutien aux entreprises est le plus représenté (29 %). La part du commerce et de l'automobile a baissé, ces dernières années, passant de 22 % en 2017 à 16 % en 2024. L'industrie (14 %), principalement manufacturière, suit. Le recours des grandes entreprises au dispositif se confirme (48 % contre 31 % en 2017 travaillent dans des entreprises de 250 salariés ou plus), en particulier celui des très grandes (33 % de plus de 1 000 salariés). Si les entreprises de moins de dix salariés utilisent moins ces contrats, elles en accueillent toujours une part non négligeable (20 % contre 34 % en 2017<sup>13</sup>).

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

Entre 2011 et 2022, la Dares interrogeait par enquête les bénéficiaires de contrat de professionnalisation, six mois après leur sortie de formation, sur leur situation professionnelle, le déroulé du contrat et leur appréciation du dispositif. Cette enquête renseignait donc l'évolution des trajectoires post-contrat de professionnalisation avant et après la réforme de la formation professionnelle de 2018. Cette enquête n'a plus été renouvelée depuis 2023, dans l'attente d'une nouvelle méthodologie en cours d'élaboration.

Le taux de rupture des contrats de professionnalisation (interruption avant la fin prévue du contrat<sup>14</sup>) est globalement faible et évolue peu.

Il est de 13 % en 2021, contre 11 % en 2017. La réussite aux examens est stable à travers le temps. En 2021, 82 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant une certification l'ont validée complètement. Seuls 5 % ne l'ont validée que partiellement et 13 % ont échoué à l'examen. Le taux de réussite augmente avec le niveau de diplôme initial et la taille de l'entreprise d'accueil. Les formations dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme se distinguent par un taux d'échec à l'examen deux fois plus important que la moyenne (24 %).

Six mois après un contrat de professionnalisation, le taux d'emploi<sup>15</sup> s'élève à 68 % (y compris pour

13. L'ensemble de ces données sont issues des séries longues de la Dares.

14. 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.

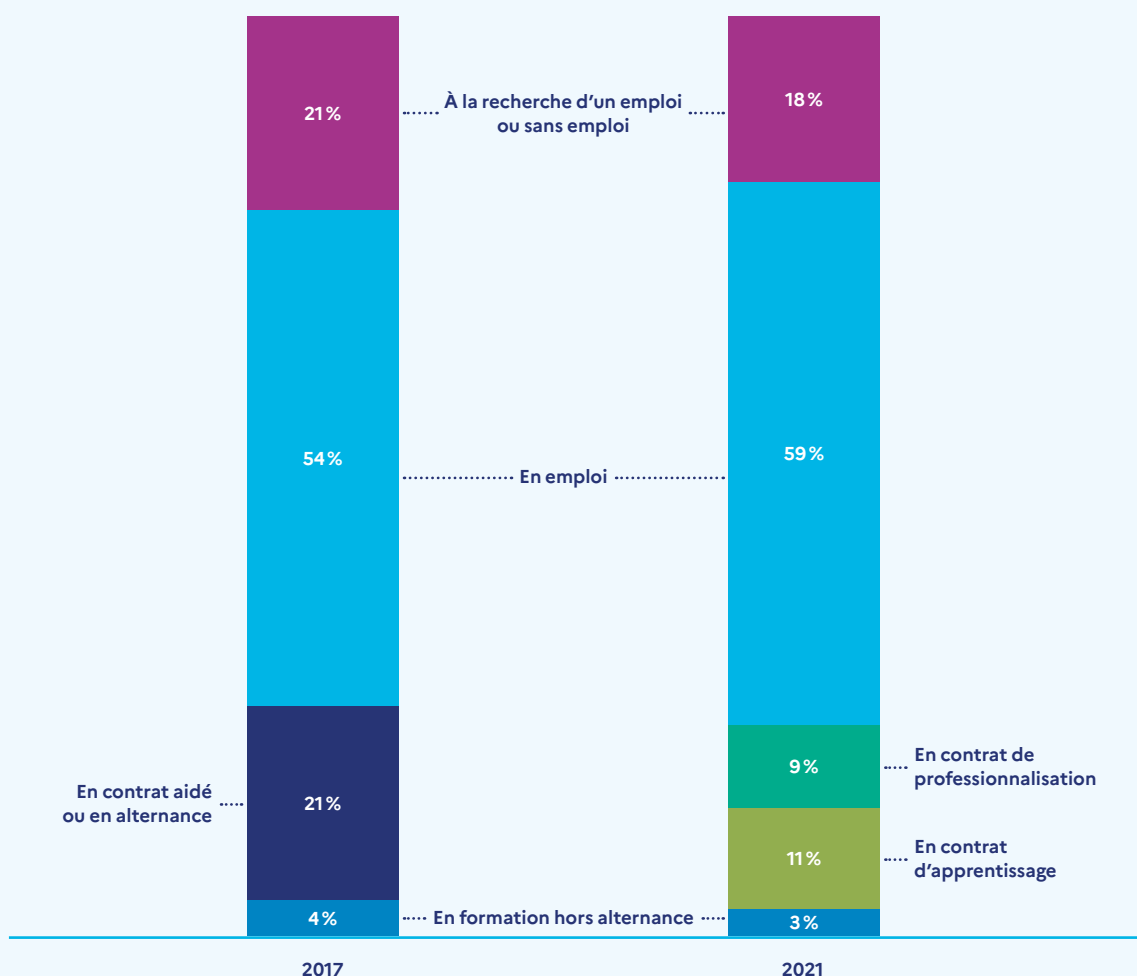
15. Taux d'emploi = nombre de bénéficiaires sortant de contrat de professionnalisation en 2021 en emploi (emploi salarié, dont contrat de professionnalisation et contrat aidé, travailleurs indépendants, hors contrat d'apprentissage) six mois après leur sortie du contrat. Cette définition est cohérente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

les personnes ayant signé un nouveau contrat de professionnalisation mais hors contrats d'apprentissage) (voir figure 8). La majorité des sortants (58 %) ne sont plus dans l'entreprise dans laquelle ils ont fait leur alternance. Ce taux est en hausse sensible par rapport aux sortants de 2017 (51 %). Globalement, 66 % des bénéficiaires en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation exercent dans le domaine de la formation suivie et déclarent utiliser les compétences acquises lors de cette formation.

En 2021, 16 % déclarent être en recherche d'emploi contre 19 % en 2017. La part de personnes en emploi ou en recherche d'emploi est en léger repli par rapport à 2017, au profit de la poursuite d'études (hors contrat de professionnalisation) : 14 %<sup>16</sup> des sortants sont dans ce cas en 2021 (11 % par la voie de l'apprentissage et 3 % dans une autre voie). Les poursuites en apprentissage sont dorénavant plus fréquentes qu'en contrat de professionnalisation et en forte augmentation par rapport à 2017 (11 % pour la génération 2021 contre 4 % pour 2017).

## 8. EN 2021, DES SORTANTS DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PLUS SOUVENT EN EMPLOI

Répartition des sortants de contrat de professionnalisation selon leur situation six mois après la fin de leur contrat



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

Champ: Bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, dont la date théorique de fin de contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas des CDI) se situe six mois avant la date d'enquête. France entière.

Lecture : en 2021, 3 % des sortants de contrat de professionnalisation sont en formation hors alternance six mois après la fin du contrat.

16. 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 de contrat.

Le contrat de professionnalisation s'inscrit moins souvent dans un parcours de formation initiale. L'usage dominant de ce type de contrat relève désormais plus clairement<sup>17</sup> de la formation continue. Il s'inscrit davantage dans un parcours d'accès ou de retour à l'emploi d'un public de bénéficiaires plus âgés et déjà passés par le marché du travail. Avant la réforme, plus de la moitié des bénéficiaires issus d'un dispositif de formation (formation initiale, continue ou alternance) étaient en emploi six mois après la fin de la formation et 30 % continuaient à se former (y compris en alternance). Ils ne sont plus que 22 % dans ce cas en 2021. Les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi sont un peu moins souvent que les autres en emploi six mois après la fin de leur contrat (58 %), majoritairement en emploi durable. Il s'agit d'un taux sensiblement plus élevé qu'au sortir des formations recensées par France Travail : 48 % (hors formations préalables à un recrutement et formations CPF, le plus souvent très courtes<sup>18</sup>). La part de sortants encore en recherche d'emploi est de 22 %, chiffre plus faible qu'en 2017.

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 83 % à penser que leurs missions en entreprise pendant le contrat de professionnalisation étaient adaptées à la qualification préparée. Ce taux est similaire que la personne soit ou non restée dans l'entreprise où elle s'est formée en alternance. La proportion de contrats de professionnalisation effectués en CDI augmente de 6 points entre 2017 et 2021 pour atteindre 11 % en 2021.

---

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

18. Ces deux taux d'accès à l'emploi ont des définitions un peu différentes : le taux calculé par France Travail ([Formation des demandeurs d'emploi](#)) mesure la part de demandeurs d'emploi restés au moins un mois en emploi au cours des six mois suivant la fin de la formation. Un bénéficiaire ayant eu un emploi d'un mois terminé six mois après la fin du contrat sera comptabilisé « en emploi » par France Travail et pas par la Dares, qui ne tient compte que des emplois toujours occupés à la date d'observation, quelle que soit leur durée.