

Première Synthèses Informations

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2006 : de plus en plus d'entrées dans le dispositif

En 2006, 144 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été enregistrés par les Directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), soit 50 % de plus qu'entre octobre 2004, date d'ouverture du dispositif, et la fin décembre 2005. Le dispositif se développe plus fortement dans le secteur tertiaire et la construction que dans l'industrie. Près de la moitié des contrats visent une qualification ou une certification de branche. Ce sont surtout les jeunes issus du système scolaire qui cherchent à obtenir un diplôme ou un titre d'État. Ils représentent désormais près du tiers des entrées.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes. Il a remplacé, en novembre 2004, les précédents dispositifs : contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation. Avec ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux ont souhaité que l'alternance puisse mieux répondre aux besoins identifiés de qualification des entreprises (encadré).

Le secteur tertiaire, principal utilisateur

En 2006, 144 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés, soit une hausse de + 50 % par rapport à la période comprise entre octobre 2004, date d'ouverture du dispositif, et la fin décembre 2005. Le volume annuel d'entrées est désormais plus élevé que celui du contrat de qualification en 2004, dernière année observée pour cet ancien dispositif (graphique 1) (1).

(1) - D'après les premières remontées rapides provenant des DDTEFP, le nombre de nouveaux contrats enregistrés dépasserait 170 000 en 2007.

Le secteur tertiaire est le principal utilisateur du contrat de professionnalisation, avec 77 % des entrées enregistrées en 2006, contre 74 % en 2004, pour les anciens contrats en alternance (tableau 1). Le commerce totalise le quart des entrées. Viennent ensuite, avec une entrée sur cinq, les services aux entreprises, puis les services aux particuliers (une entrée sur dix).

Bien que les entrées soient beaucoup moins importantes dans les autres secteurs, c'est dans la construction et les transports que les entrées ont le plus progressé. Dans l'industrie, elles augmentent en revanche moins rapidement.

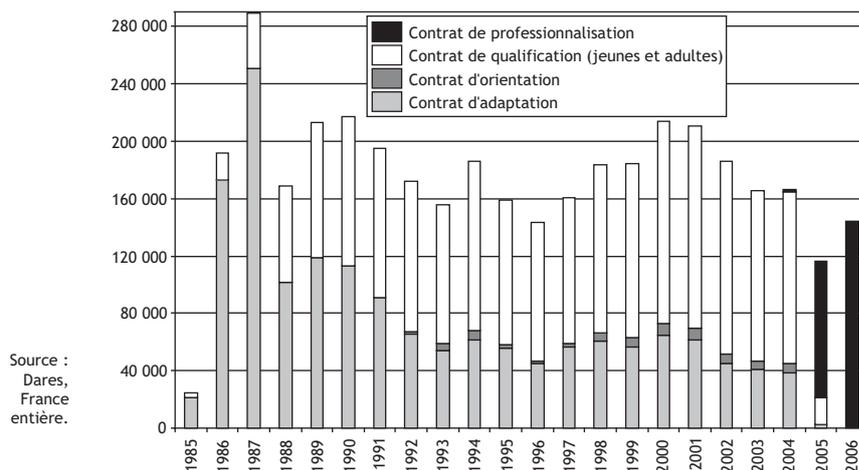


La durée de la formation représente fréquemment plus du quart de la durée totale du contrat

En 2006, 84 % des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD, y compris les missions de travail temporaire qui ne représentent que 2 % des entrées (tableau 2). Peu nombreux, les contrats à durée indéterminée (16 %) s'adressent à un public plus qualifié : 69 % des salariés qui en bénéficient ont un niveau égal ou supérieur au baccalauréat (niveau IV), et 41 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi ou dont l'activité salariée s'est arrêtée juste avant l'entrée en contrat de professionnalisation bénéficient aussi plus souvent de CDI : un quart d'entre eux sont en CDI.

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre six et douze mois. Cette durée peut être étendue jusqu'à 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes

Graphique 1
Répartition du flux d'entrées en contrats en alternance



Source :
Dares,
France
entière.

sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. La durée moyenne du contrat ou de l'action de professionnalisation est de 16 mois pour les salariés embauchés en 2006, contre 18 mois pour ceux entrés en contrat de qualification en 2004. 62 % des nouveaux contrats ont une durée supérieure à 12 mois.

La part de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le

cas d'un CDI, sans être inférieure à 150 heures. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser la limite supérieure si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation. Dans le contrat de qualification, le temps consacré à la formation devait représenter au moins 25 % de la durée du contrat.

Dans les faits, la durée de la formation, y compris les actions d'évaluation et d'accompagnement, représente aujourd'hui en moyenne 29 % de la durée du

Tableau 1
Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation

En pourcentage

	2005 (1)		2006		Variation 2006/2005 (en points)		Entrées en contrat de qualification en 2004 (2)	Total des entrées en contrat en alternance en 2004 (3)
	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans		
Secteur d'activité								
Agriculture, sylviculture, pêche	0,9	0,9	0,8	0,8	-0,1	-0,1	1,1	1,0
Industrie	14,5	14,4	12,9	12,8	-1,6	-1,5	13,6	16,4
dont : Industries des biens d'équipement	3,0	3,0	2,8	2,9	-0,1	-0,1	3,1	3,6
Industries des biens intermédiaires	4,5	4,4	3,9	3,8	-0,6	-0,7	4,0	4,9
Construction.....	8,6	9,0	9,7	10,1	1,1	1,2	8,8	8,4
Tertiaire.....	76,0	75,8	76,7	76,3	0,6	0,5	76,6	74,2
dont : Commerce	26,0	27,4	25,3	26,8	-0,7	-0,6	27,5	26,6
Transports	4,5	4,0	6,8	5,9	2,3	1,9	4,6	5,1
Activités financières.....	4,1	4,4	4,3	4,6	0,3	0,2	3,1	3,6
Activités immobilières	3,8	4,0	3,2	3,4	-0,6	-0,6	3,5	3,0
Services aux entreprises.....	20,2	18,4	19,7	18,2	-0,6	-0,2	18,4	18,0
Services aux particuliers.....	10,4	11,2	10,6	11,4	0,2	0,2	10,7	10,3
Éducation, santé, action sociale ..	6,0	5,4	5,6	4,9	-0,4	-0,5	7,5	6,5
Taille de l'établissement								
0 à 4 salariés.....	22,8	23,5	22,8	23,9	0,1	0,4	27,6	22,9
5 à 9 salariés.....	15,6	16,2	15,4	16,3	-0,2	0,1	18,7	16,6
10 à 49 salariés.....	25,6	26,1	24,9	25,3	-0,7	-0,9	25,9	26,5
50 à 199 salariés	14,5	13,9	14,3	13,5	-0,2	-0,4	12,3	14,0
200 à 250 salariés	2,3	2,1	2,6	2,4	0,3	0,3		
Plus de 250 salariés.....	19,2	18,1	20,0	18,6	0,7	0,5	15,5	19,9

Source :
Dares,
France
entière.

(1) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés entre octobre 2004 et décembre 2005.

(2) - Les répartitions estimées portent sur le flux de contrats enregistrés en 2004 (119 840 dont 111 559 au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans).

(3) - Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

Tableau 2
Les entrées en contrat de professionnalisation

En pourcentage

	2005 (1)		2006		Variation 2006/2005 (en points)		Entrées en contrat de qualification en 2004	Total des entrées en contrat en alternance en 2004 (2)
	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans	Total des entrées	dont : jeunes de moins de 26 ans		
Flux de nouveaux contrats enregistrés.....	96 346	82 927	144 249	127 440	49,6	53,7	119 849	164 653
Sexe								
Hommes	52,6	51,7	52,0	50,9	-0,6	-0,9	49,8	53,4
Femmes	47,5	48,3	48,1	49,2	0,6	0,9	50,2	46,6
Âge								
16 ans	1,3	1,4	1,2	1,4	0,0	0,0	1,8	1,9
17 ans	3,7	4,1	3,5	4,0	-0,1	-0,1	4,6	4,1
18 ans	8,9	10,1	8,7	9,9	-0,2	-0,2	11,0	9,5
19 ans	12,9	14,6	12,9	14,7	0,1	0,2	15,5	13,6
20 ans	15,4	17,5	15,3	17,4	-0,1	0,0	17,2	15,8
21 ans	13,5	15,3	13,9	15,9	0,4	0,6	14,7	14,7
22 ans	11,3	12,8	11,0	12,5	-0,3	-0,3	11,4	12,5
23 ans	9,3	10,5	9,1	10,3	-0,2	-0,2	7,8	10,3
24 ans	7,2	8,1	7,1	8,1	0,0	0,0	5,2	7,5
25 ans	5,0	5,6	5,0	5,7	0,1	0,1	3,3	4,5
26 à 44 ans.....	10,4		10,7		0,3		6,9	5,3
45 ans et plus.....	1,3		1,5		0,2		0,5	0,4
Niveau de formation à l'entrée								
I à III	23,6	23,0	24,5	23,8	0,9	0,8	15,6	22,6
IV (Bac)	39,9	41,9	39,9	42,1	0,1	0,2	47,7	42,5
V (CAP, BEP).....	26,0	25,5	26,0	25,5	0,0	0,0	27,4	25,2
V bis et VI	10,5	9,6	9,6	8,6	-0,9	-1,0	9,3	9,7
Diplôme le plus élevé obtenu								
Bac + 3 et plus.....	6,2	5,6	7,0	6,3	0,8	0,7	2,4	6,5
Bac + 2	13,1	13,2	13,4	13,5	0,3	0,3	7,9	11,8
Bac prof., tech., général, Brevet tech ou prof	39,0	41,0	38,9	41,0	-0,1	0,0	47,2	40,1
dont : Bac général	15,9	16,5	14,8	15,3	-1,1	-1,2	n.d	n.d
CAP-BEP.....	24,1	23,5	24,5	24,0	0,4	0,5	25,5	23,4
Brevet	7,4	7,6	7,0	7,1	-0,4	-0,5	7,6	7,1
Certificat de formation générale.....	1,0	0,9	0,9	0,8	-0,2	-0,1	0,9	1,0
Aucun diplôme.....	9,2	8,3	8,3	7,4	-0,9	-0,9	8,5	10,1
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	30,0	33,6	31,4	35,4	1,4	1,7	40,1	34,2
Contrat aidé, stage de formation professionnelle.....	15,9	17,1	15,4	16,8	-0,5	-0,4	17,6	15,0
dont : Contrats de formation en alternance (3).....	13,0	14,3	12,8	14,1	-0,3	-0,2	14,5	12,0
Salarié	19,3	19,0	18,5	18,1	-0,8	-0,9	17,8	22,4
Demandeur d'emploi	31,2	26,4	31,4	26,4	0,2	-0,1	19,6(4)	22,5 (4)
Inactivité	3,6	3,8	3,3	3,4	-0,3	-0,4	4,8(5)	5,9 (5)
Mode de reconnaissance de la qualification.....								
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	13,2	12,6	13,9	13,4	0,7	0,8	52,1	n.d
Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	39,9	43,3	41,3	45,1	1,4	1,8	16,2	n.d
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	12,2	11,8	10,2	9,9	-1,9	-1,9	8,6	n.d
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (6)	6,1	6,1	5,8	5,7	-0,3	-0,3	2,9	n.d
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.	28,6	26,3	28,7	25,8	0,1	-0,4	20,2	n.d
Statut du contrat								
CDD (y compris le travail temporaire).....	85,1	87,0	83,7	86,2	-1,4	-0,8	-	83,7
CDI	14,9	13,0	16,3	13,8	1,4	0,8	-	16,3 (8)
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation								
6 à 11 mois	26,7	24,3	27,2	24,9	0,6	0,6	19,6	n.d
12 mois	11,2	11,5	10,7	10,9	-0,6	-0,6	14,0	n.d
13 à 23 mois	40,3	40,7	41,4	41,7	1,1	1,0	37,1	n.d
24 mois	21,8	23,5	20,7	22,6	-1,1	-1,0	29,4	n.d
Durée de la formation (en heures) (7)								
Moins de 200 heures	7,0	5,5	6,1	4,8	-0,9	-0,7	0,3	0,3 (8)
200 à 499 heures	37,6	36,0	37,9	36,2	0,3	0,1	16,9	37,7 (8)
500 à 799 heures	19,4	19,8	20,4	20,6	1,0	0,8	21,5	16,4 (8)
800 heures et plus	36,0	38,7	35,6	38,4	-0,4	-0,2	61,3	45,6 (8)
Durée de la formation en pourcentage de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (9)								
Moins de 25 %	39,6	37,0	38,2	35,7	-1,5	-1,2	14,7	-
25 à 29 %	16,7	16,8	16,6	16,7	-0,1	-0,1	19,4	-
30 à 34 %	26,9	29,1	26,6	28,8	-0,4	-0,3	43,9	-
35 à 39 %	8,4	8,9	11,0	11,4	2,6	2,5	10,8	-
40 % et plus	8,4	8,3	7,7	7,4	-0,7	-0,9	11,2	-

Source : Dares, France entière.

(1) - Y compris 1 500 contrats enregistrés entre octobre et la fin décembre 2004.

(2) - Entrées en contrat de qualification, contrat d'adaptation (38 834) et contrat d'orientation (5 979).

(3) - Contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation.

(4) - Demandeurs d'emploi inscrit à l'ANPE.

(5) - Autres situations.

(6) - CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise.

(7) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

(8) - Hors entrées en contrat d'orientation.

(9) - Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 heures (environ 80 % des entrées).

Tableau 3

Répartition des contrats de professionnalisation par secteur de l'employeur utilisateur selon la taille de l'établissement, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En pourcentage

	Taille de l'établissement			Mode de reconnaissance de la qualification		Durée de la formation (2)				
	0 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus	Diplôme ou titre délivré au nom de l'État	Qualifications de branches (1)	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures et plus	Total
Agriculture	91,5	7,4	1,1	68,3	31,7	2,0	23,6	39,8	34,6	100,0
Industrie	45,1	15,4	39,5	47,5	52,5	5,8	45,3	15,7	33,2	100,0
Construction	73,4	17,6	9,0	53,6	46,4	3,1	48,2	19,2	29,5	100,0
Tertiaire.....	64,7	13,7	21,6	56,6	43,4	7,3	38,7	19,1	34,9	100,0
Commerce.....	66,3	15,0	18,7	58,1	41,9	6,9	36,0	12,7	44,3	100,0
Services aux entreprises.....	62,5	17,0	20,5	43,7	56,3	11,7	46,4	15,7	26,3	100,0
Services aux particuliers.....	85,6	5,4	9,0	78,9	21,1	4,9	29,0	36,9	29,2	100,0
Autres secteurs du tertiaire..	54,9	13,0	32,1	55,5	44,5	4,8	39,8	21,3	34,1	100,0

Source : Dares, France entière.

(1) - Certificat de qualification professionnelle (CQP), qualifications figurant dans une liste de la commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise (CPNE) et autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(2) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

CDD ou de la période de professionnalisation dans le cas d'un CDI (34 % dans le cas du contrat de qualification). Ceci correspond en moyenne à 680 heures, dont 650 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels.

44 % des contrats prévoient une durée de formation inférieure à 500 heures, contre 17 % des contrats de qualification et 38 % de l'ensemble des anciens contrats. 6 % des contrats ont une durée de formation inférieure à 200 heures. Ce cas de figure était exceptionnel avant 2005 (le contrat d'adaptation fixait une durée au moins égale à 200 heures).

Les qualifications ou certifications de branche sont sous-représentées dans les spécialités tertiaires

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dispose que le contrat de professionnalisation soit obligatoirement sanctionné par une qualification reconnue, c'est à dire qu'il vise une certification ou donne l'accès à un poste reconnu par les conventions collectives de la branche. Parmi les anciens contrats en alternance, ce n'était autrefois le cas que pour le contrat de qualification.

En 2006, la part des nouveaux contrats préparant à une qualification ou certification de branche recule légèrement : 45 %, contre 47 % en 2005. Elle reste cependant largement supérieure à celle de l'ancien contrat de qualification (32 %). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) restent minoritaires (10 % des contrats). Le plus souvent, ces formations ouvrent des droits pour accéder à un poste identifié par la convention collective. La préparation d'un diplôme ou titre homologué reste le principal objectif du contrat de professionnalisation : c'est le cas dans 55 % des nouveaux contrats, 79 % dans les services aux particuliers, contre 48 % dans l'industrie (tableau 3).

Les qualifications de branche sont surreprésentées dans les spécialités des secteurs productifs industriels et du bâtiment : elles y représentent 58 % des qualifications visées. Au contraire, elles sont sous-représentées dans les spécialités tertiaires, notamment dans les disciplines transversales susceptibles de fournir des postes dans de nombreuses branches. Le recours aux certifications ministérielles y est beaucoup plus important, qu'il s'agisse de comptabilité, de gestion, de secrétariat, ou de bureautique (tableau 4).

Des périodes de formation plus courtes pour les plus expérimentés sur le marché du travail

Dans certaines limites, le contrat de professionnalisation ouvre droit à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. C'est le cas des contrats conclus avec des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans ou plus. À partir du 1^{er} janvier 2008, ce régime d'exonération est maintenu seulement pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans (encadré).

En 2006, la part des entrants âgés de 26 ans et plus est, comme en 2005, de 12 %, contre 7 % dans les anciens contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Les embauches de personnes âgées de 45 ans ou plus ne constituent qu'une très faible minorité des recrutements (1,5 %). Les jeunes restent donc largement majoritaires dans le dispositif : près de neuf nouvelles recrues sur dix ont entre 16 et 25 ans.

Pour 31 % des bénéficiaires, l'entrée en contrat fait suite à une période de chômage ; 31 % accèdent au dispositif à la fin de leur scolarité (tableau 2).

Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en

Tableau 4
Répartition des contrats de professionnalisation par spécialité de formation
selon le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En pourcentage

	Mode de reconnaissance de la qualification					Durée de la formation (3)				Total	Part de la spécialité	Variation 2006/2005 (en points)
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	Certificat de qualification professionnelle	Qualification figurant dans une liste de la CPNE (1) à laquelle appartient l'entreprise	Autres qualifications de branches (2)	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures et plus			
Domaines de la production.....	28,6	13,6	18,3	6,3	33,2	7,3	50,4	17,6	24,7	100,0	14,5	-1,2
dont :												
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	46,7	12,5	13,1	0,8	27,0	6,9	43,5	17,1	32,5	100,0	2,2	-0,2
Métallurgie	9,9	6,4	38,0	19,8	25,9	14,9	64,4	10,5	10,2	100,0	2,7	-1,5
Génie civil, construction, bois, bâtiment	32,4	16,8	2,5	0,4	47,8	2,3	55,1	15,0	27,6	100,0	3,4	1,3
Mécanique, électricité, électronique	29,7	15,4	31,7	7,6	15,6	5,7	45,3	23,7	25,3	100,0	0,8	0,1
Autres domaines de la production.	28,1	15,3	18,5	5,2	32,9	7,1	44,1	22,1	26,7	100,0	5,5	-0,9
Domaines de services	45,4	14,2	8,1	6,1	26,2	5,6	34,9	20,5	39,0	100,0	85,5	1,2
dont :												
Transport, manutention, magasinage	13,4	31,7	5,2	2,6	47,1	8,7	50,3	24,6	16,3	100,0	7,5	1,9
Commerce, vente	49,6	9,7	5,2	12,6	22,9	7,1	36,9	11,3	44,6	100,0	31,8	-0,6
Comptabilité, gestion	78,7	6,7	1,5	0,6	12,6	1,8	18,1	13,2	66,9	100,0	6,7	-0,1
Autres spécialités des échanges et de la gestion	38,9	12,3	4,7	3,6	40,5	5,2	41,4	17,8	35,6	100,0	7,3	0,5
Secrétariat, bureautique.....	63,8	8,7	9,2	1,1	17,1	1,6	31,4	10,5	56,6	100,0	6,0	-0,7
Santé, travail social	31,0	25,1	30,2	2,7	10,9	1,2	13,6	40,3	44,9	100,0	5,2	-0,3
Accueil, hôtellerie, tourisme.....	41,9	13,9	24,8	0,7	18,7	2,9	45,8	24,7	26,7	100,0	4,5	-0,7
Autres spécialités, essentiellement du domaine des services	40,4	17,2	6,9	3,0	32,5	6,8	33,2	36,5	23,5	100,0	16,5	1,1
Total	43,0	14,1	9,5	6,1	27,2	5,9	37,2	20,0	36,9	100,0	100,0	100,0

Source : Dares, France entière.

(1) - CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

(2) - Qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(3) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

Tableau 5
Répartition des contrats de professionnalisation par situation avant contrat
selon le niveau de formation à l'entrée, le mode de reconnaissance de la qualification et la durée de la formation

En pourcentage

	Mode reconnaissance de la qualification					Niveau de formation à l'entrée				Durée de la formation				Total
	Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	Autre titre professionnel délivré au nom de l'État	Certificat de qualification professionnelle	Qualification figurant dans une liste de la CPNE (1) à laquelle appartient l'entreprise	Autres qualifications de branches (2)	I à III	IV	V	V bis et VI	Moins de 200 heures	200 à 499 heures	500 à 799 heures	800 heures et plus	
Scolarité, université ..	63,0	12,5	6,8	2,4	15,3	27,5	50,3	17,5	4,7	2,0	21,5	20,0	56,5	100,0
Contrat aidé, stage formation profes.	51,1	14,5	10,2	2,4	21,8	21,7	31,6	38,1	8,6	2,9	40,0	30,9	26,2	100,0
Salarié	29,1	13,7	13,0	5,2	38,9	24,8	39,6	27,0	8,6	7,8	44,6	18,1	29,5	100,0
Demandeur d'emploi ..	22,2	15,3	11,9	11,4	39,2	23,5	33,6	28,4	14,7	10,7	49,2	17,3	22,8	100,0
Inactivité	38,6	12,6	10,3	6,2	32,3	17,4	40,2	24,4	18,0	5,8	39,9	15,1	39,2	100,0

Source : Dares, France entière.

(1) - CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

(2) - Qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale.

(3) - Durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement dans le cas des contrats de professionnalisation.

contrat suivent des formations plus courtes que celles qui sortent du système scolaire : seules 23 % et 30 % d'entre elles suivent une formation de plus de 800 heures, contre 56 % pour les

sortants de scolarité. De fait, elles visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche (certificats de qualification professionnelle ou qualification reconnue par la branche) :

respectivement 63 % et 57 %, contre 25 % pour les sortants de scolarité (tableau 5).

Ruby SANCHEZ, (Dares).

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux ont décidé, en décembre 2003, de réformer le système de formation professionnelle continue dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, et notamment de simplifier la formation en alternance. Les principales dispositions de cet accord ont été transposées dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Un contrat unique, le contrat de professionnalisation a remplacé les anciens contrats : contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation. À travers ce contrat, les branches professionnelles ont la possibilité de conduire des stratégies de formation mieux adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers. Ce faisant, les partenaires sociaux ont voulu marquer une nette frontière entre ce nouveau contrat et l'apprentissage qui s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale « selon un programme préétabli par des procédures nationales ». « Le contrat de professionnalisation est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies ».

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. Cette qualification, prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, doit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les Organismes paritaires collecteurs agréés financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche.

Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 85 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

En cas d'embauche d'un jeune ou d'un adulte demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie de l'exonération des charges sociales. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires). À partir du 1^{er} janvier 2008, le régime spécifique d'exonération est maintenu seulement pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, et par ailleurs un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Les partenaires sociaux, dans la convention Unédic du 18 janvier 2006, ont par ailleurs confirmé et renforcé l'aide pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Ils ont ainsi prévu des incitations financières pour les contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi : aide forfaitaire à l'employeur et complément de rémunération garantissant des revenus supérieurs en contrat de professionnalisation à l'indemnisation antérieure.

Pour en savoir plus

[1] R. Sanchez (2006), « Le contrat de professionnalisation en 2005 : une nouvelle hausse des entrées », *Premières Informations* n° 40.2, Dares, mars.

R. Sanchez (2008), « L'apprentissage en 2006 : les entrées s'accroissent surtout dans le tertiaire », *Premières Informations* n° 15.1, Dares, avril.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités
par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**
et le **Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 124 €, CEE (TTC) 131 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 129,50 €, hors CEE (HT, avion éco.) 133,60 €, supplément avion rapide : 8,20 €.
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.