



ENQUÊTE FPSPP – DARES

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : UNE VOIE EFFICACE POUR L'INSERTION ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.

Depuis 2015, le FPSPP et la DARES se sont associés pour établir une enquête de référence sur l'évolution du contrat de professionnalisation.

L'enquête FPSPP-DARES mesure la qualité du dispositif et sa capacité à insérer dans l'emploi. Les résultats confirment l'efficacité d'un dispositif combinant formation et emploi en particulier pour les demandeurs d'emploi.

Créé en 2004 et rénové en 2014 à l'initiative des partenaires sociaux, le contrat de professionnalisation ne cesse de progresser et s'inscrit dans un mouvement de professionnalisation de la formation initiale. L'enquête démontre une fois de plus l'efficacité de lier alternance, insertion et mise en œuvre de la formation tout au long de la vie. Ce contrat de travail permet d'acquérir une certification et une expérience professionnelle.

En 2016, le contrat de professionnalisation a connu une augmentation de plus de 5 % soit 195 300 embauches avec une prise en charge par les OPCA à hauteur de plus d'1,4 Mrd € et une implication financière du FPSPP pour 20 % des contrats.

Un dispositif efficace : 3 bénéficiaires sur 4 ont un emploi 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation

L'enquête confirme que le contrat de professionnalisation est une voie remarquablement efficace tant pour obtenir un emploi que pour accéder à une position plus élevée par l'obtention d'une certification.

3 bénéficiaires sur 4 ont un emploi 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, Le contrat de professionnalisation s'impose comme un mode d'accès efficace au marché de l'emploi avec 1 personne sur 2 occupant un emploi durable (contrat de plus de 6 mois hors contrat aidé).

58 % des demandeurs d'emploi sont en poste 6 mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, un taux plus élevé que celui des demandeurs d'emploi en général après une formation.



Ce retour à l'emploi s'explique par l'expérience professionnelle acquise et par le niveau de diplôme obtenu à l'issue du contrat.

Le contrat débouche souvent sur une embauche – pour 52 % - chez l'employeur avec lequel avait été établi le contrat. 93 % d'entre eux déclarent exercer le métier acquis lors de leur parcours de formation au sein de l'entreprise où ils sont restés après la fin de leur contrat ; et 47 % de l'ensemble déclarent occuper un emploi de même niveau de qualification que lors de leur contrat.

A noter que la proportion qui déclare avoir un emploi plus qualifié que celui exercé lors du contrat est plus importante lorsqu'il est exercé dans une autre entreprise que celle de leur contrat de professionnalisation.

Un parcours de qualification répondant aux besoins de plusieurs publics

La répartition des bénéficiaires est quasi équivalente entre les personnes issues d'une formation initiale, en études supérieures ou stagiaire de la formation professionnelle (34 %) ; les salariés sous contrat de travail, dont la moitié en alternance (32 %) ; et ceux en recherche d'emploi ou inactifs (34 %).

La moitié des bénéficiaires d'un contrat était déjà en formation (initiale, supérieure, en alternance ou en continue).

Si les – de 26 ans représentent plus de 70 % des contrats, l'enquête montre la part grandissante des adultes depuis 2011 avec un doublement des bénéficiaires depuis 2011 pour atteindre 43 700 bénéficiaires de plus de 26 ans.

L'âge d'entrée en contrat de professionnalisation s'accroît en s'établissant à 23 ans pour la moitié des bénéficiaires.

80 % des bénéficiaires valident une qualification

Tout d'abord, les diplômes visés sont plutôt des diplômes de niveau bac et plus (76 %). Le pourcentage de contrat de professionnalisation visant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevé chez les bénéficiaires précédemment en formation que chez ceux en recherche d'emploi.



80 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont obtenu une qualification en 2015 contre 70 % en 2011.

Le taux d'accès à la qualification est supérieur de 4 points pour les adultes. Ce taux augmente avec le niveau de diplôme initial et la taille de l'entreprise d'accueil.

Le contrat de professionnalisation semble ainsi favoriser des trajectoires professionnelles ascendantes (une qualification ou un poste plus élevé).

Il apparaît comme le mode d'acquisition le mieux adapté aux compétences comportementales et à la culture d'entreprise facilitant l'insertion dans l'emploi.

L'appréciation positive du dispositif en confirme les bénéfices : acquérir une expérience utile pour le marché du travail et une qualification (pour 90 et 82 % des enquêtés), voir plus clair sur son avenir professionnel (78 %), une meilleure situation (65 %) font partie des remarques les plus fréquentes.

Contact presse : Chantal FARANT – 06 19 84 46 86 – cf@ed-strategiques.com

A PROPOS DU FPSPP

Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il a pour vocation de mutualiser à grande échelle les fonds de la formation professionnelle et de les réaffecter selon des priorités définies.

www.fpspp.org