

## Les parcours des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Deux usages distincts : un levier pour l'accès à l'emploi pour des chômeurs, une étape dans un parcours de formation plus large pour des jeunes diplômés

Les bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont un profil plutôt jeune et diplômé, mais la présence des adultes dans le dispositif est en augmentation.

La moitié des bénéficiaires étaient inscrits dans un processus de formation avant leur entrée en contrat de pro et un tiers des contrats de pro sont prolongés par une formation. Le contrat de pro s'inscrit donc dans un processus de formation global. Il ne s'agit pas d'une action de formation isolée dans une trajectoire.

Un tiers des bénéficiaires étaient demandeurs d'emploi avant leur entrée en contrat de pro. Celui-ci est un levier pour accéder à l'emploi : le taux d'accès à l'emploi est plus élevé dans le cadre d'un contrat de pro que dans le cadre des autres dispositifs de formation à destination des personnes en recherche d'emploi.

\* \* \*

En 2016, plus de 195 000 personnes sont entrées en contrat de professionnalisation (encadré 1).

### La moitié des bénéficiaires intègrent le contrat de pro à la suite d'une formation

Avant l'entrée en contrat de professionnalisation 34% des bénéficiaires étaient en formation, c'est-à-dire en scolarité initiale, en études supérieures ou stagiaire de la formation professionnelle) ; 32 % avait un contrat de travail, dont la moitié en alternance et 34% n'avaient pas d'emploi (en recherche d'emploi ou inactifs). Ces proportions sont relativement stables depuis 2011.

Ainsi, un bénéficiaire sur deux suivait une formation, dans le cadre de la formation initiale (scolarité ou études supérieures), de la formation continue ou de l'alternance (contrat de pro, mais aussi contrat d'apprentissage), avant son entrée en contrat de professionnalisation. Ce groupe se caractérise par un profil parfaitement équilibré entre hommes et femmes (50%), plutôt jeunes (94%), et fortement diplômés (88% ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat).

### Un tiers des bénéficiaires recherchait un emploi avant le contrat de pro

Les bénéficiaires précédemment demandeurs d'emploi se caractérisent également par une répartition équilibrée entre hommes et femmes (50%). Les jeunes sont nombreux dans ce groupe (59%), mais 50% ont plus de 23 ans. Leur niveau de formation est également supérieur au niveau IV, dans des proportions élevées (61%). Une majorité sont inscrits à Pôle emploi (59%), depuis moins d'un an (81%).

19% des bénéficiaires étaient des demandeurs d'emploi longue durée (dont 7% très longue durée) avant leur entrée en contrat de pro<sup>1</sup>.

Tableau 1

Profil des bénéficiaires de contrat de professionnalisation

	Contrats de pro précédemment en formation*	Contrats de pro précédemment en recherche d'emploi
<b>Sexe</b>		
Hommes	50%	50%
Femmes	50%	50%
<b>Age à l'entrée</b>		
Moins de 26 ans	94%	59%
26 ans et plus	6%	41%
<b>Niveau de formation initial</b>		
Niveau Bac et plus	88%	61%
Enseignement supérieur	27%	14%
BAC+2	27%	13%
BAC	33%	34%
Niveau inférieur au Bac	12%	39%
CAP_BEP	9%	21%
Sans diplôme	3%	18%

\*Scolarité initiale, stage de formation ou alternance (y compris apprentissage)  
Source : Dares / FPSPP, enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation.

### Un profil plutôt jeune, mais une part des adultes en augmentation

Plus de 70% des contrats de pro ont moins de 26 ans. Cependant, la part des adultes a beaucoup augmenté depuis 2011. Le nombre d'adultes (26 ans et plus) en contrats de pro est passé de 22 000 bénéficiaires en 2011 à près du double en 2015 (43 700 bénéficiaires), selon les

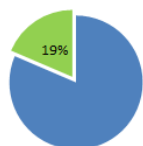
<sup>1</sup> Les demandeurs d'emploi de longue durée sont ceux ayant une durée d'inscription à Pôle Emploi supérieure à 12 mois et très longue durée lorsque cette durée d'inscription est supérieure à 24 mois.

données remontées par les OPCA dans les enquêtes quantitatives.

Globalement, le contrat de pro concerne en majorité les jeunes de moins de 26 ans. Cependant, l'âge d'entrée en contrat de pro s'accroît et la moitié des personnes en contrat de pro ont plus de 23 ans.

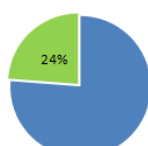
**Graphique 1**

**Répartition du nombre de contrats de pro par âge : 2011**



■ Moins de 26 ans ■ 26 ans et plus

**Répartition du nombre de contrats de pro par âge : 2015**



Source : FPSPP Enquêtes quantitatives 2011 et 2015, remontées des OPCA.

**Encadré 1 : Le contrat de professionnalisation**

*Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à permettre au salarié d'acquérir une qualification. A durée indéterminée ou à durée déterminée, il est réalisé en alternance.*

*Le contrat de professionnalisation comprend un parcours de formation, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, et une mise en pratique des apprentissages dans l'entreprise. Les activités doivent être en lien avec la qualification préparée. Il a pour objectif de renforcer les compétences professionnelles et d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle).*

*En 2016, quelques 195 000 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par les OPCA pour un montant avoisinant 1 425 M€. Le financement de ces contrats représente une part significative de l'effort de formation des OPCA au titre de la professionnalisation.*

**Des contrats dans de très petites entreprises ou dans de grandes entreprises**

Quelle que soit la situation d'origine du bénéficiaire, les contrats sont relativement similaires quant au secteur d'activité, la taille et la région de l'entreprise d'accueil, le type de contrat, ainsi que sa durée.

Les deux tiers des contrats se concentrent sur les TPE et les grandes entreprises. Un tiers des contrats sont signés avec des TPE, tandis qu'un autre tiers des contrats sont signés dans de grandes entreprises de plus de 300 salariés.

Les demandeurs d'emploi sont un peu plus souvent embauchés en contrat de pro dans des entreprises de plus de 300 salariés. En revanche, les personnes inscrites dans un parcours de formation intègre plus fréquemment un contrat de pro dans une TPE.

**Le niveau de diplôme visé est plus élevé lorsque le bénéficiaire était déjà dans un processus de formation avant le contrat de pro.**

67% des contrats visent l'obtention d'une certification ou qualification enregistrée au RNCP. Ce type de qualifications est majoritaire aussi bien chez les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi que chez ceux précédemment en formation.

Globalement, les diplômes visés sont plutôt des diplômes de niveau bac et plus (76%). Le pourcentage de contrat de pro visant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus élevé chez les bénéficiaires précédemment en formation que chez ceux précédemment en recherche d'emploi. Cependant, les bénéficiaires en recherche d'emploi sont déjà fortement diplômés avant l'entrée en contrat de pro et 61% ont déjà un niveau égal ou supérieur au bac (Cf. tableau 1 et 2).

**Tableau 2**

**Répartition des contrats de pro par niveau de diplôme visé et par type de public**

Niveau de formation visé	Contrats de pro précédemment en recherche d'emploi	Contrats de pro précédemment en formation*
Niveau Bac et plus	61%	88%
Enseignement supérieur	13%	27%
BAC+2	13%	27%
BAC	34%	33%
Niveau inférieur au Bac	39%	12%
CAP_BEP	22%	9%
Sans diplôme	18%	3%
Total	100%	100%

\*Scolarité initiale, stage de formation ou alternance (y compris apprentissage)

Source : Dares / FPSPP, enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation. Lecture : 34% des contrats de pro qui recherchaient un emploi avant l'entrée dans le dispositif préparent une formation de niveau Baccalauréat. 3% des contrats de pro qui étaient en formation avant l'entrée dans le dispositif préparent une formation ne visant pas l'obtention d'un diplôme.

Près de la moitié des formations durent entre 200 et 500 heures (44%). Lorsque les bénéficiaires étaient précédemment en recherche d'emploi ce pourcentage est de 55%. En revanche, les durées des cursus sont plus longues lorsque le bénéficiaire suivait précédemment une formation : 62% des durées sont supérieures à 500 heures.

**Un taux de rupture du contrat de pro globalement faible**

Le taux de rupture (interruption avant la fin prévue du contrat) du contrat de professionnalisation est de 12%, alors qu'il était de 14% en 2011. Il est légèrement inférieur chez les bénéficiaires précédemment en formation et légèrement supérieur chez les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi. Ce taux ne varie pratiquement pas en fonction de la qualification et le niveau de formation visé, ainsi que de la taille de l'entreprise.

Ce taux est légèrement inférieur chez les bénéficiaires de plus de 26 ans (10%). Par contre, il est plus élevé chez les personnes peu ou pas diplômées à l'entrée en contrat de pro (14%), dans les formations du domaine de l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (23%), du commerce (16%) et de la transformation agroalimentaire et de la cuisine (15%).

## Un taux d'accès à la qualification plus élevé

80% des bénéficiaires de contrat de pro prévoyant de préparer une qualification l'ont validé complètement. Le taux d'accès à la qualification était de 70% en 2011. Ils ne sont que 6% à avoir validé partiellement la qualification prévue et 14% à avoir échoué à l'examen. Ces taux sont les mêmes quel que soit la situation d'origine du bénéficiaire, le niveau et la qualification visée.

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 taux d'échec à la qualification, quant à lui, est plus important pour les formations dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme (24 % pour une moyenne de 14%).

Graphique 2



### Encadré 2 : L'enquête post-Contrat de pro

Depuis 2015, le FPSP et la DARES se sont associés afin de mener une enquête conjointe sur le devenir des bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Cette enquête obligatoire est adressée en continu par la DARES à un échantillon de bénéficiaires, 6 mois après la fin théorique de leur contrat, d'après les informations enregistrées par les OPCA dans la base Extrapro. Le questionnaire est construit collectivement entre le FPSP, les OPCA et la DARES, dans l'objectif d'améliorer la connaissance de l'impact du contrat de pro sur les trajectoires, pour chaque entité.

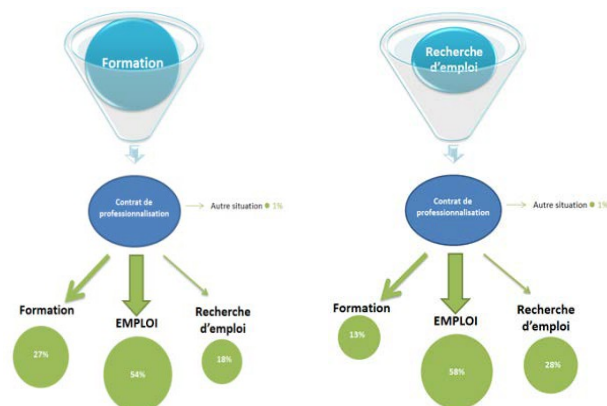
L'enquête sur les sortants 2015 a été envoyée à un échantillon de 100 975 bénéficiaires. 38 703 contrats de pro y ont répondu, soit un taux de réponse de 38%.

## Trois bénéficiaires sur quatre sont en emploi

72% des bénéficiaires de contrat de professionnalisation sont en emploi 6 mois après la fin du contrat de professionnalisation. 21% sont en recherche d'emploi. 4% continuent une formation hors alternance à l'issue de leur contrat. Parmi les bénéficiaires, 17% poursuivent un contrat en alternance, presque toujours en contrat de pro (14%).

Graphique 3

## Des trajectoires différentes selon l'origine



## Le contrat de pro s'inscrit dans un parcours de formation global

Si plus de la moitié des bénéficiaires entrés en contrat de pro à la suite d'un dispositif de formation (formation initiale, continue ou alternance) sont en emploi, près de 30% d'entre eux prolongent leur parcours par une autre formation ou un contrat en alternance.

Les dispositifs en alternance se succèdent fréquemment : 31% des bénéficiaires précédemment en formation étaient déjà dans un dispositif en alternance avant le contrat de pro et à l'issue du contrat de professionnalisation 24% restent en alternance, alors que sur l'ensemble des bénéficiaires le pourcentage est de 17%.

84% des bénéficiaires précédemment en formation prépare une qualification inscrite au RNCP. Les qualifications inscrites au RNCP sont certes majoritaires chez les contrats de pro, mais ce pourcentage est particulièrement élevé chez les bénéficiaires dans un parcours de formation. Il n'est que de 46% pour les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi.

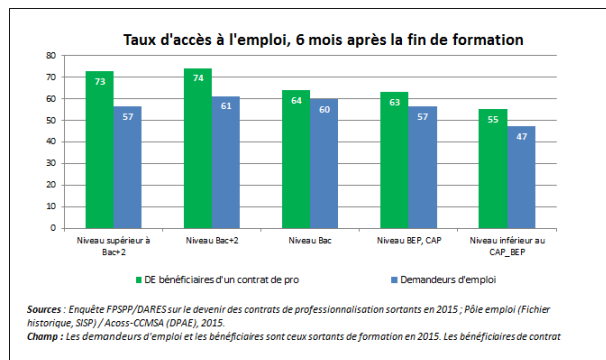
## Un dispositif efficace d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi

58% des bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi sont en emploi 6 mois après la fin de la formation. Ce taux d'accès à l'emploi est plus élevé que celui des demandeurs d'emploi en général après une formation, qui est de 55% en 2015 selon Pôle emploi<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires rend compte de leur situation à l'issue des 6 mois suivant le contrat de pro, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des 6 mois suivant le contrat de pro. Ceci signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé 6 mois après la fin du contrat de pro, sera comptabilisé "en emploi" dans l'enquête contrairement à un demandeur d'emploi dans la même situation.

Ce taux plus élevé provient en partie d'un niveau de formation initiale plutôt élevé chez les personnes en recherche d'emploi entrant en contrat de pro<sup>3</sup>, mais cette prime à l'insertion est notable pour tous les niveaux de diplôme.

**Graphique 4**



De plus, un bénéficiaire précédemment en recherche d'emploi sur deux est en emploi durable.

Parmi les bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi, 28% sont toujours à la recherche d'un emploi à l'issue du contrat de pro. Ce public est surtout constitué de jeunes de moins de 26 ans (62%). 83% d'entre eux sont allés au terme de la formation et 68% ont validés la formation. Cependant ces demandeurs d'emploi ont pour la majorité un niveau de formation à l'entrée en contrat de pro inférieur ou égal au BAC (80%, dont 34% de niveau BAC) et plus de la moitié préparent une formation non qualifiante (51%).

Ces éléments montrent que le retour à l'emploi est conditionné par l'expérience professionnelle acquise lors du contrat de pro, mais également par le niveau de diplôme à l'issue du contrat de pro.

### Le contrat de pro débouche souvent sur une embauche chez l'employeur

52% des bénéficiaires d'un contrat de pro sont toujours chez l'employeur du contrat 6 mois après la fin du contrat de pro.

93% des personnes exerçant leur emploi dans la même entreprise que le contrat de pro estiment exercer le même métier, alors que le pourcentage est inférieur (64%) chez ceux en emploi chez un autre employeur.

La majorité des bénéficiaires en emploi déclarent exercer un emploi de même niveau de qualification que lors du contrat de pro (47%).

En revanche lorsque l'emploi est exercé chez un autre employeur que celui du contrat de pro, les bénéficiaires déclarent en majorité avoir un emploi plus qualifié.

### Une appréciation plutôt positive du dispositif par les bénéficiaires

La majorité des anciens bénéficiaires trouvent que le contrat de pro leur a permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi (58%), d'acquérir une expérience professionnelle valable sur le marché du travail (90%), d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel (78%), d'acquérir une qualification valable sur le marché du travail (82%) et d'obtenir une progression salariale et/ou de postuler sur des emplois mieux rémunérés (51%).

Ces appréciations positives sont un peu plus fréquentes lorsque les bénéficiaires sont en emploi 6 mois après la fin du contrat de pro. Ceux en recherche d'emploi à l'issue du contrat de pro sont toutefois nombreux à considérer qu'il leur a permis d'acquérir une expérience et une qualification valable sur le marché du travail et d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel est élevée (entre 69 et 84%).

La formation suivie durant le contrat a paru adaptée à la qualification préparée pour la majorité des bénéficiaires (81%). Elle est supérieure de 9 points pour ceux en emploi 6 mois après la fin du dispositif.

La majorité des bénéficiaires considèrent que l'articulation entre période en entreprise et périodes de formation n'a pas posé de problèmes (85%) et que le fait de travailler permet de se consacrer à la formation (74%).

Globalement la majorité des bénéficiaires considère que le contrat de pro a amélioré leur situation (65%), surtout pour ceux étant en emploi à l'issue du contrat de pro (75%). En revanche, les bénéficiaires étant à la recherche d'un emploi à l'issue du contrat considèrent leur situation à l'issue du contrat de pro comme inchangée (45%), même si ceux constatant une amélioration représentent une part importante (40%).

**Karima IBN TAIEB (FPSPP)**

#### FPSPP – ANALYSES

Directeur de publication : Philippe DOLE

Rédacteur en chef : Marc-Antoine ESTRADE

ISSN : en cours

#### Pour aller plus loin

- Les données 2016 sur les contrats de professionnalisation et leur financement (FPSPP) :

<http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/documnt/042-000038-01u/enquete-quantitative-opca-2016-synthese-et-donnees.pdf>

- Les séries annuelles sur les entrées en contrat de professionnalisation (DARES) :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-de-professionnalisation>

<sup>3</sup> 61% des contrats de pro précédemment en recherche d'emploi sont diplômés d'un niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Ce n'est le cas que de 50% des demandeurs d'emploi entrant en formation.