

# CAHIERS LORRAINS DE L'EMPLOI

## LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2012

**4 190 contrats de professionnalisation ont été comptabilisés en Lorraine en 2012, traduisant une baisse de 3,7 % par rapport à 2011. En France métropolitaine, on observe également une baisse de 10,4 %. En Lorraine, dans 78 % des cas, ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans. Quatre fois sur dix les bénéficiaires sont déjà titulaires au minimum d'un baccalauréat. 40 % des contrats ont été enregistrés dans des entreprises de 50 salariés et plus et les trois quart des contrats dans des entreprises du secteur tertiaire. Le contrat, prend, dans 92 % des cas, la forme d'un CDD (en incluant l'intérim).**

### 1. BAISSÉ DU NOMBRE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ENTRE 2011 ET 2012

En 2012, 4 190 contrats de professionnalisation ont été comptabilisés en Lorraine. Le nombre de contrats évolue à la baisse par rapport aux chiffres de 2011. Les bénéficiaires sont répartis dans 2 008 établissements.

En 2012, les contrats se répartissent comme suit, au sein des quatre départements lorrains : la plus large part en Moselle avec 52 % des contrats. Viennent ensuite la Meurthe-et-Moselle (33 %), les Vosges (11%) et la Meuse avec 4 % des signatures de contrats de professionnalisation. Ces proportions sont comparables aux données de l'année 2011.

**Tab1 : Répartition des contrats de professionnalisation selon la taille de l'établissement**

Taille de l'établissement	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
Moins de 10 salariés	37 %	27 %	42 %	44 %	40 %
De 10 à 49 salariés	21 %	18 %	19 %	24 %	20 %
50 salariés et plus	42 %	55 %	39 %	32 %	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Dares, base Extrapro. Traitement : Direccte-Sese

Concernant les établissements de moins de 10 salariés, les contrats sont les plus nombreux dans les Vosges et en Moselle (respectivement 44 et 42 %), alors que seulement 27 % de ces établissements ont conclu un contrat de professionnalisation en Meuse, département où plus de la moitié des contrats a été signé dans un établissement de 50 salariés et plus.

En moyenne, 20 % des établissements de 10 à 49 salariés ont conclu un contrat de professionnalisation quel que soit le département (tab. 1).



**Tab 2 : Part des établissements dans l'appareil lorrain et part des alternants selon la taille de l'établissement**

	Part dans l'appareil productif lorrain (1)	Part des alternants lorrains par taille d'établissement (2)
0 à 9 salariés	92 %	40 %
10 à 49 salariés	6 %	20 %
50 salariés et plus	2 %	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : (1) INSEE, Chiffres clés au 31 décembre 2010  
(2) Source : Dares, base Extrapro. Traitement : Direccte-Sese

En 2012, 40 % des contrats de professionnalisation sont comptabilisés par des établissements comptant 50 salariés et plus. Il est à noter que ce type d'établissements représente seulement 2 % de l'appareil productif lorrain. 40 % des contrats sont conclus avec des petites entreprises (moins de 10 salariés), représentant 92 % de l'appareil productif en Lorraine, enfin 20 % des alternants sont embauchés par des entreprises de taille intermédiaire (entre 10 et 49 salariés, qui représentent 6 % de l'appareil productif en Lorraine).

Par rapport à 2011, ces proportions varient : 45 % des contrats étaient comptabilisés par des entreprises de 50 salariés et plus, 33 % par des petites entreprises et 22 % par des entreprises de taille intermédiaires (tab 2).

**Tab 3 : Répartition des contrats de professionnalisation par tranches d'âge et par département**

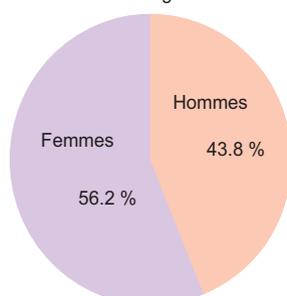
Taille de l'établissement	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine
moins de 25 ans	71 %	78 %	72 %	78 %	72 %
de 25 à 49 ans	28 %	20 %	26 %	21 %	26 %
séniors	1 %	2 %	2 %	0,6 %	1,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Source : Dares, base Extrapro. Traitement : Direccte-Sese

Avec 72 % des entrées, le contrat de professionnalisation reste principalement destiné aux jeunes de 16 à 24 ans, mais ce pourcentage diminue puisqu'en 2011, ils étaient 81 % dans cette tranche d'âge à avoir conclu un contrat de professionnalisation. Les adultes de 25 à 49 ans représentent 26 % des entrées, soit + 9 points par rapport à 2011. La part des personnes de 50 ans et plus passe de 1,7 % en 2011 à 1,6 % en 2012, malgré le maintien de la prime de 2 000 € pour l'embauche d'un alternant de 45 ans et plus (tab 3).

Bien que la signature d'un contrat de professionnalisation ne doit pas spécifiquement coïncider avec l'année scolaire, on remarque, dans les faits, que la plupart des contrats sont enregistrés aux environs de la rentrée scolaire de septembre/octobre. En 2012, 55 % des contrats sont enregistrés entre août et novembre. En 2011, 60 % des contrats avaient été enregistrés sur les quatre derniers mois de l'année.

**Graph 1** Répartition des contrats de professionnalisation selon le genre



En 2012, la répartition femmes-hommes est semblable à celle de 2011.

## 2. LA PLUPART DES CONTRATS SONT COMPTABILISES DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

Tab 4 : Répartition des contrats de professionnalisation par NAF 4

NAF	Part des contrats de professionnalisation	Part du secteur dans l'emploi salarié lorrain (4T2012)
1.Agriculture	0,3 %	NC
2.Industrie	14 %	27 %
3.Construction	6,4 %	10 %
4.Tertiaire	80 %	63 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : NSEE, estimations d'emploi

En Lorraine, comme au niveau national, les contrats de professionnalisation sont principalement comptabilisés dans le secteur tertiaire, à hauteur de 80 % des contrats en 2012 et 74 % en 2011. Le secteur tertiaire représente 63 % des emplois salariés en Lorraine. Les femmes sont plus représentées dans le secteur tertiaire (86 %).

Quant au secteur industriel, il comptabilise 14 % des contrats de professionnalisation lorrains (moins cinq points par rapport à 2011). Les hommes sont plus représentés que les femmes (58% des contrats en 2012).

Le secteur de la construction comptabilise, en 2012, 6,4 % des contrats comptabilisés en Lorraine (7 % en 2011). Les hommes y sont également surreprésentés, représentant 74 % des contrats en 2012.

La part du secteur agricole reste marginale (tab 4).

## 3. LES 10 PREMIERES SPÉCIALITÉS PRÉPARÉES PAR LES ALTERNANTS

Spécialités	Hommes	Femmes	Total
Commerce, vente	33,0 %	45,0 %	40,0 %
Transport, manutention, magasinage	14,0 %	3,3 %	7,9 %
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	2,0 %	9,0 %	6,0 %
Comptabilité, gestion	2,0 %	7,0 %	5,0 %
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	2,3 %	6,0 %	4,4 %
Finances, banque, assurances	2,8 %	3,2 %	3,0 %
Secrétariat, bureautique	0,5 %	4,7 %	2,9 %
Santé	0,5 %	3,8 %	2,4 %
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	2,0 %	0,3 %	1,0 %
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	1,7 %	0,7 %	1,0 %
Autres spécialités	39,2 %	17,0 %	26,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Les bénéficiaires, durant leur contrat, suivent une spécialité parmi 36 différentes. La spécialité «commerce, vente» est la plus représentée comptabilisant 40 % des alternants. 8 % choisissent la spécialité «transport, manutention, magasinage», 6 % «coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes» et 5 % «comptabilité et gestion». Enfin les autres spécialités recueillent chacune moins de 5 % des bénéficiaires.

## 4. LA DUREE HEBDOMADAIRE DES ALTERNANTS

Les bénéficiaires font pour 88 % d'entre eux 35 heures hebdomadaire (89 % des meurthe-et-mosellans, 84 % des meusiens, 88 % des mosellans et 86 % des vosgiens).

Les 12 % d'alternants restants font entre 17 et 42 h hebdomadaire.

## 5. TYPE ET DUREE DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI. Dans le cas d'un CDI, la période de professionnalisation correspond à la durée de formation de l'alternant.

Le contrat de professionnalisation combine des périodes en entreprise et en organisme de formation. La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) doit être comprise entre six et douze mois. Elle peut être étendue jusqu'à 24 mois par convention ou accord de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification ou lorsque la nature de la qualification l'exige.

En Lorraine, les contrats de professionnalisation sont principalement des CDD (81 % des contrats enregistrés en 2012). Les alternants en CDI avec période de professionnalisation représentent 8 % des contrats. 11 % des contrats comptabilisés sont des contrats d'intérimaire, alors qu'ils ne représentaient que 3 % en 2011.

En moyenne en 2012, en Lorraine, le contrat de professionnalisation (ou la période de professionnalisation pour les CDI) est signé pour 12,8 mois. Cette moyenne était quelque peu supérieure en 2011 (13,5 mois).

### **Méthodologie :**

Les données utilisées dans ce document sont acquises à partir de la base issue d'Extrapro mobilisée par la Dares pour réaliser le suivi statistique du contrat de professionnalisation.

L'instruction des contrats de professionnalisation s'opère de la façon suivante : au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur envoie le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé (Opca).

Jusqu'en mai 2011, l'Opca décidait de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités fixées par la branche professionnelle et de la disponibilité des ressources financières, puis transmettait le contrat à l'unité territoriale au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour vérification des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat et l'enregistrement.

Depuis le 20 mai 2011, la procédure d'examen et d'enregistrement des contrats par l'unité territoriale de la Direccte a été supprimée et c'est l'Opca qui est garant de la conformité du contrat au regard de l'ensemble des dispositions. Il donne son avis sur la conformité du contrat et prend une décision de prise en charge dans un délai qui a été par ailleurs réduit d'un mois à vingt jours. À défaut d'une décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée. Désormais, l'Opca dépose le contrat validé, accompagné de sa décision, auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée via l'extranet Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Cet extranet permet le transfert des informations individuelles relatives aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, la modification et la fin des contrats.

Depuis 2009, la base issue d'Extrapro est mobilisée par la Dares pour réaliser le suivi statistique du contrat de professionnalisation : décompte des nouveaux contrats validés et déposés par les Opca sur l'extranet Extrapro (ou validés et enregistrés par les Direccte jusqu'au 20 mai 2011).

## 6. RECAPITULATIF

	2011	2012
<b>Sexe</b>		
Hommes	49,0 %	44,0 %
Femmes	51,0 %	56,0 %
<b>Age</b>		
16 ans	0,2 %	0,1 %
17 ans	0,6 %	0,9 %
18 ans	3,8 %	4,7 %
19 ans	8,9 %	8,8 %
20 ans	12,9 %	11,8 %
21 ans	15,5 %	14,2 %
22 ans	14,1 %	13,8 %
23 ans	11,5 %	9,8 %
24 ans	7,7 %	8,0 %
25 ans	5,8 %	5,5 %
26-44 ans	17,2 %	19,3 %
45 ans et plus	1,7 %	3,0 %
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>		
Bac+3	12,2 %	9,2 %
Bac+2	18,7 %	19,5 %
Bac professionnel, technologique	27,0 %	26,0 %
Bac général	11,0 %	11,0 %
CAP,BEP	19,8 %	21,0 %
Aucun diplôme	6,1 %	10,0 %
<b>Statut du contrat</b>		
CDD (dont intérim)	87,9 %	92,0 %
CDI	12,1 %	8,0 %
<b>Durée du contrat</b>		
5 à 11 mois	48,0 %	52,0 %
12 mois	16,3 %	16,5 %
13 à 23 mois	29,4 %	25 %
24 mois	6,3 %	6,0 %

Source : Dares, base Extrapro. Traitement : Direccte-Sese

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### Synthèse

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation, les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

### Le bénéficiaire

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires des minimas sociaux. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

### L'employeur

Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle. Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

### Spécificités

A la fin de l'année 2003, les partenaires sociaux décident d'engager une réforme du système de formation professionnelle continue débouchant sur la création des contrats de professionnalisation en 2004. Ils remplacent ainsi les anciens contrats de qualification, contrats d'adaptation et contrats d'orientation. A travers ce nouveau type de contrat, les partenaires sociaux comptent mettre d'avantage l'alternance au service des besoins des entreprises. Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation s'effectue plutôt lorsque les formations scolaires ne sont plus possibles du fait d'un programme préétabli et de procédures nationales.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du SMIC selon leur âge et leur niveau de formation ; les salariés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être, ni inférieure au SMIC, ni à 85% du salaire conventionnel. Les entreprises qui recrutent des salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de plusieurs avantages, renforcés en 2011 par les aides inscrites dans le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1er mars : prime supplémentaire de 2000 euros par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus, compensation des charges patronales pendant un an aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans. Ces aides ont été appliquées aux contrats conclus entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011. Elles ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2012. Il est à noter que depuis janvier 2012, les entreprises de plus de 250 salariés sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage. L'entreprise est redevable de cette contribution lorsqu'elle ne compte pas au moins 4% des jeunes en alternance parmi ses effectifs salariés.

En 2012, d'autres modalités sont intervenues dans la mise en œuvre du dispositif : nouveau cadre réglementaire : nouveau CERFA, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des OPCA, modification du système dématérialisé de transmission des contrats.

Pour plus d'informations : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-de-professionnalisation,992.html>



Cahiers lorrains de l'emploi - ISSN 1274-1256.

Directrice de publication : Danièle GIUGANTI

Conception et réalisation : Service Statistiques, Etude, Veille et Evaluation

Rédacteur : Perrine STAMM

Mise en page : Marie-Thérèse L'HUILLIER

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi de Lorraine

10 rue Mazagran BP 10676 54063 NANCY Cedex

Tél. 03.83.30.89.20 - Fax. 03.83.30.89.79

Internet : [www.lorraine.directe.gouv.fr](http://www.lorraine.directe.gouv.fr)