

Le suivi des contrats de professionnalisation en Alsace en 2008

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux salariés à faible qualification ou âgés et aux personnes handicapés. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

En 2008, pour sa quatrième année entière de fonctionnement, 4 425 personnes ont débuté un contrat de professionnalisation en Alsace, soit 8,3% de plus qu'en 2007.

Par rapport à 2007, les demandeurs d'emploi et les salariés progressent respectivement de 32% et 10%. Dans le même temps, les jeunes issus du système scolaire (-17%) enregistrent une baisse.

Les femmes débutent souvent avec un diplôme supérieur ou égal au Bac (65%) alors que près de la moitié des hommes disposent d'un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP à l'entrée.

Hormis la nette progression des formations dans le commerce (+43%), l'année 2008 est caractérisée par un recul important des domaines de formation aux effectifs les plus élevés. La comptabilité perd 34% de ses effectifs, les finances, 31% et la santé, 45%.

La proportion de personnes de plus de 25 ans a nettement augmenté en 2008 (74% des inscrits en 2008 ont entre 16 et 25 ans contre 86% en 2007).

En 2008, le contrat de professionnalisation a permis de répondre à la demande de formation des entreprises et a favorisé l'insertion professionnelle de plus de 1 300 demandeurs d'emploi.

Bernard FATH
Chargé d'études
SEPES – DRTEFP Alsace

(PAGE 2

Evolution des contrats en alternance depuis 2001

(PAGE 3

Les situations à l'entrée en contrat de professionnalisation

La situation avant le contrat
Les diplômes possédés à l'entrée
Les demandeurs d'emploi
Les handicapés

(PAGE 7

Les salariés en contrat de professionnalisation

Type de qualification préparée
les formations préparées
Les OPCA

(PAGE 14

Les contrats de professionnalisation

(PAGE 16

Note technique

Évolution des contrats en alternance depuis 2001

Contrats de qualification et contrats de professionnalisation

Jusqu'en 2004, les effectifs sont ceux du contrat de qualification. A partir de 2005, seul le contrat de professionnalisation est pris en compte.

L'engagement en 2008 de 450 contrats de professionnalisation, dont une forte proportion d'hommes, par une société, dont le siège se situe dans le Bas-Rhin, a fortement impacté les résultats concernant ce type de contrat.

Durant l'année 2008, 4425 contrats de professionnalisation ont débuté en Alsace. Ils se répartissent majoritairement dans le Bas-Rhin (69% contre 31% dans le Haut-Rhin).

4 425 contrats de professionnalisation ont débuté en 2008, en Alsace, soit une progression de 8,3% par rapport à 2007.

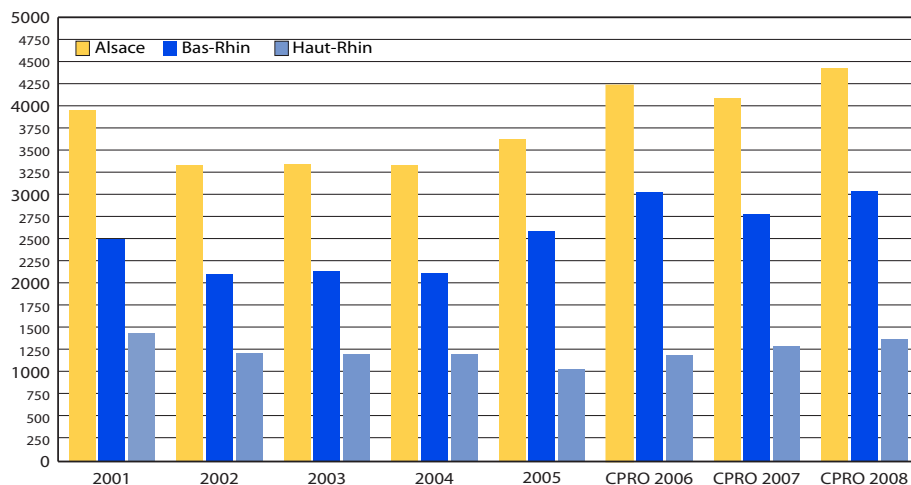
Evolution des contrats de qualifications (contrats de professionnalisation à partir de 2005)

	2001	2002	2003	2004	CPRO 2005	CPRO 2006	CPRO 2007	CPRO 2008	ÉVOL. 06-07	ÉVOL. 07-08
Alsace	3952	3334	3353	3338	3633	4233	4087	4425	-3,4%	+8,3%
Bas-Rhin	2508	2115	2140	2123	2595	3038	2791	3050	-8,1%	+9,3%
Haut-Rhin	1444	1219	1213	1215	1038	1195	1296	1375	+8,5%	+6,1%
Hommes	1923	1654	1597	1579	2069	2332	2037	2386	-12,7%	+17,1%
Femmes	2029	1680	1756	1759	1564	1901	2050	2039	+7,8%	-0,5%

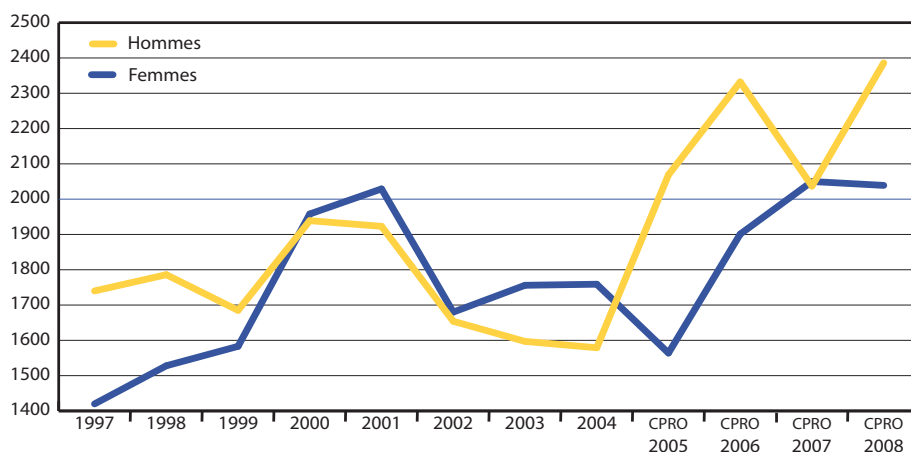
Source : base de données Alternance 1998-2007 - DDTEFP, EXTRAPRO 2008

Depuis la mise en place du contrat de professionnalisation, le Bas-Rhin compte des effectifs nettement supérieurs au contrat de qualification. Mais dans le même temps, les effectifs du Haut-Rhin progressent régulièrement depuis 2005 (+32%). Les hommes sont majoritaires dans ce type de contrat (54%).

Evolution des contrats



Evolution des contrats de professionnalisation par sexe



Les situations à l'entrée en contrat de professionnalisation

La situation avant le contrat

Les demandeurs d'emploi sont les plus nombreux en contrat de professionnalisation en 2008.

En 2007, les jeunes issus du système scolaire étaient majoritaires dans le contrat de professionnalisation (36%) et la part des demandeurs d'emploi n'était que de 22%.

Un an plus tard, la situation s'inverse avec 30% de demandeurs d'emploi et

29% de scolaires. Cette tendance est plus conforme aux attributs de ce nouveau contrat. Cette situation s'expliquerait par l'allongement de la scolarité en formation initiale et la progression du nombre de demandeurs d'emploi (+32%) du fait de la dégradation de la situation

SITUATION AVANT	HOMMES		FEMMES		TOTAL		ÉVOLUTION 2007-2008
	NB	%	NB	%	NB	%	
Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE	814	34%	521	26%	1335	30%	32%
Scolaire, universitaire	542	23%	729	36%	1271	29%	-17%
Salarié (y compris temporaire)	631	26%	388	19%	1019	23%	10%
Apprentissage, qualification, orientation, adaptation	267	11%	279	14%	546	12%	5%
Stagiaire de la formation professionnelle	61	3%	58	3%	119	3%	10%
Inactivité	54	2%	38	2%	92	2%	-23%
Contrat aidé : CAE, CAV, CIE, CIVIS	13	1%	25	1%	38	1%	-5%
Total	2382	100%	2038	100%	4420	100%	

Source : EXTRAPRO 2008

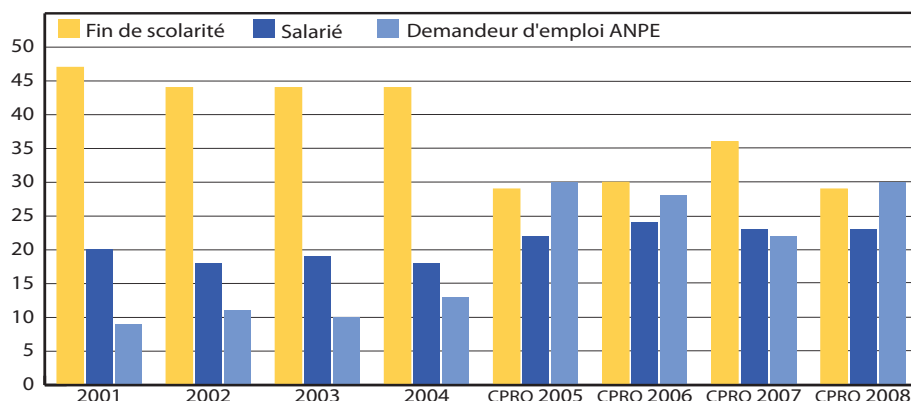
Évolution annuelle de la situation des entrées en contrat

(jusqu'en 2004 contrat de qualification; à partir de 2005, contrat de professionnalisation)

Les entrées en contrat de professionnalisation de demandeurs d'emploi ont nettement progressé en 2008.

Avec un nombre élevé de scolaires et de salariés, 2007 s'apparenterait au contrat de qualification. L'année 2008, avec l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et la baisse

des scolaires correspond quasiment à 2005. 82% des personnes en contrat de professionnalisation en 2008 sont issues soit du système scolaire, soit sont salariés ou demandeurs d'emploi.



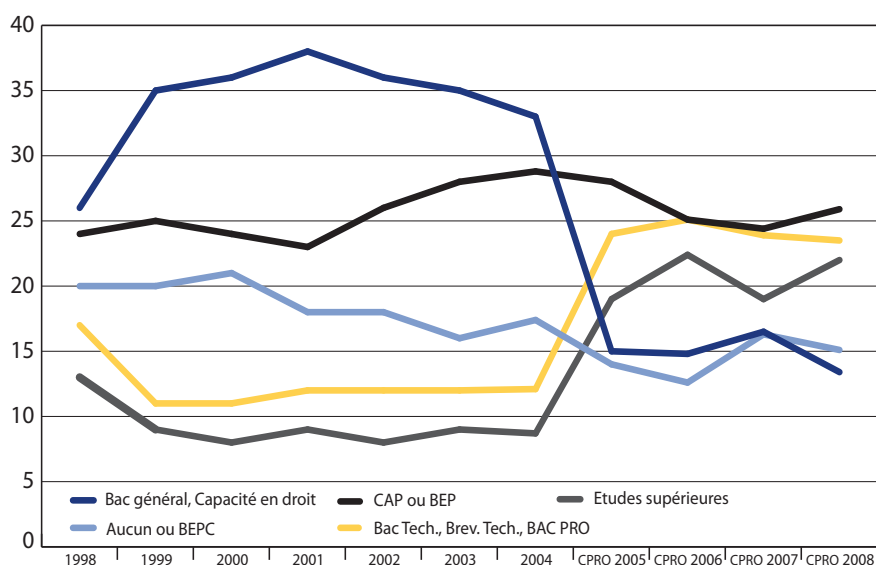
Les diplômes possédés à l'entrée

Les inscriptions de niveau CAP ou BEP sont les plus nombreuses en 2008.

Comme en 2007, la notion de professionnalisation, inhérente à ce nouveau contrat, entraîne une redistribution des effectifs à l'entrée.

Après trois ans de fonctionnement, la très nette progression des jeunes issus d'une filière technologique ou professionnelle de niveau Bac se confirme (24%).

A l'opposé, les personnes issues d'une formation générale de niveau Bac ne représentent plus que 13% des effectifs (17% en 2007). Les inscriptions de niveau CAP-BEP, qui progressent de deux points en 2008, représentent la première population en contrat de professionnalisation.



Diplôme à l'entrée en contrat de professionnalisation par sexe

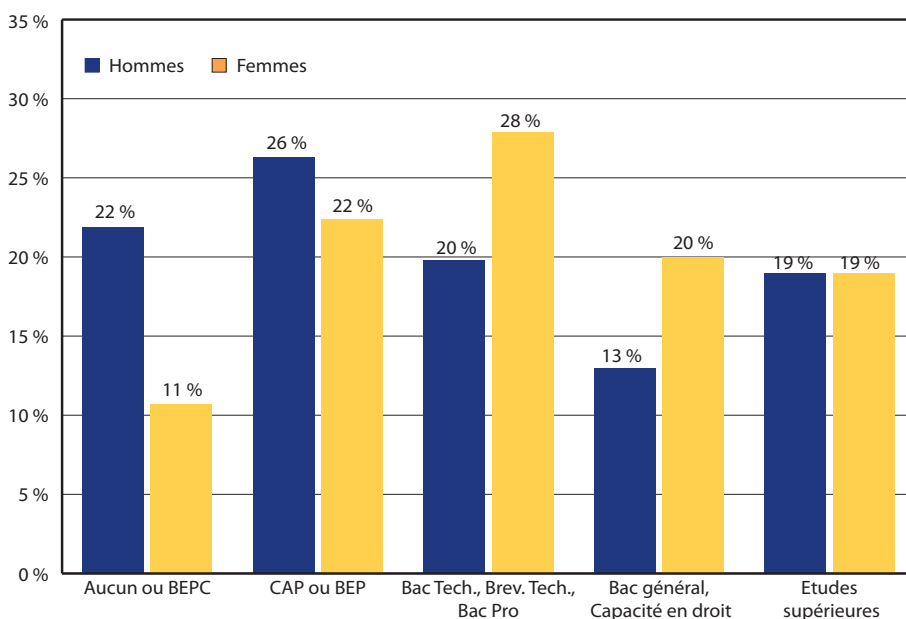
47% des hommes débutent un contrat de professionnalisation avec un CAP ou sans diplôme.

En 2008, le niveau de formation à l'entrée reste globalement élevé puisque 59% des personnes disposent d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au Bac.

Les femmes disposent toujours majoritairement d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au Bac (66% contre 53% pour les hommes), mais sont moins nombreuses à débiter avec un CAP-BEP (24% contre 28%).

Les hommes débutent plus souvent un contrat de professionnalisation avec un CAP-BEP ou sans diplôme (47% contre 35% pour les femmes).

Les hommes débutent plus souvent un contrat de professionnalisation avec un CAP-BEP ou sans diplôme (47% contre 35% pour les femmes).



Les demandeurs d'emploi entrés en contrat de professionnalisation

La part des demandeurs d'emploi est passée de 22% en 2007 à 30% en 2008.

La part des demandeurs d'emploi a nettement progressé, passant de 22% en 2007 à 30% en 2008.

En 2007, les jeunes de -25 ans étaient majoritaires parmi les demandeurs d'emploi (64%). Un an plus tard, on compte 44% de jeunes de -25 ans, 47% entre 26 et 44 ans et 9% de personnes de 45 ans et plus. La part des jeunes demandeurs d'emploi a nettement régressé alors que

celles des 26-44 ans et des 45 ans et plus ont progressé respectivement de 15% et de 5%.

Le Bas-Rhin regroupe 69% des contrats de professionnalisation et 66% des salariés sans emploi auparavant. Les hommes sont plus nombreux chez les demandeurs d'emploi (61% contre 56% au total).

Parmi eux, 56% ont plus de 25 ans (36% en 2007).

Répartition des demandeurs d'emploi par sexe et tranches d'âges

TRANCHES D'ÂGE		HOMMES		FEMMES		TOTAL	
		NB	%	NB	%	NB	%
16-25 ans	Bas-Rhin	216	55%	174	45%	390	29%
	Haut-Rhin	120	63%	71	37%	191	14%
26-44 ans	Bas-Rhin	253	64%	145	36%	398	30%
	Haut-Rhin	155	67%	77	33%	232	17%
45 ans et plus	Bas-Rhin	48	53%	43	47%	91	7%
	Haut-Rhin	22	67%	11	33%	33	2%
Total	Bas-Rhin	517	59%	362	41%	879	66%
	Haut-Rhin	297	65%	159	35%	456	34%
	Alsace	814	61%	521	39%	1335	100%

Source : base de données Alternance 2007 - DDTEFP

L'ancienneté des demandeurs d'emploi

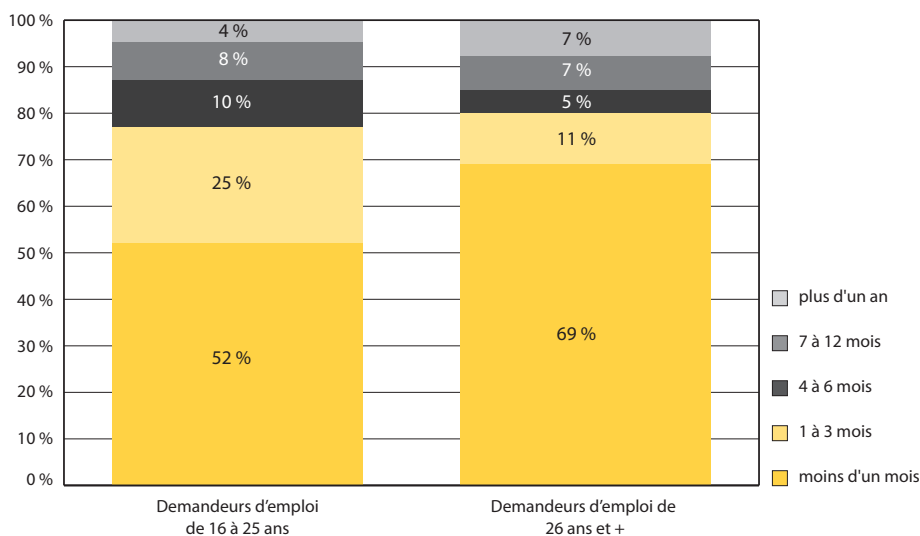
Les demandeurs d'emploi entrés en contrat de professionnalisation en 2008 ont une ancienneté moyenne plus longue.

Par rapport à 2007, l'ancienneté des demandeurs d'emploi présents dans un contrat de professionnalisation s'est allongée. Ainsi, seuls 41% ont une ancienneté de moins d'un mois contre 51% en 2007.

De même le nombre de personnes au chômage depuis plus de six mois (315 salariés en 2008) a doublé par rapport à 2007.

Fin 2008, 25% des demandeurs d'emploi de catégorie A,B,C (21566 personnes) étaient des CLD. Dans le contrat de professionnalisation, seuls 11% des demandeurs d'emploi (143 personnes) ont une ancienneté supérieure à un an.

Seuls 16% des moins de 26 ans ont une ancienneté de plus de 6 mois (contre 30% des plus de 26 ans).



Les formations préparées par les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi préparent essentiellement des formations dans le commerce (38%), le transport (19%) et la santé (5%).

Ces trois domaines regroupent 62% des demandeurs d'emploi et 47% de l'ensemble des contrats de professionnalisation.

Les handicapés en contrat de professionnalisation

Le nombre d'handicapés en contrat de professionnalisation a progressé en 2008.

Le très faible nombre d'handicapés en contrat de professionnalisation ne doit pas faire oublier que le travail est la première priorité pour intégrer les personnes handicapées dans la société (enquête de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des handicapés – septembre 2009). En effet, l'Adapt a rappelé les résultats d'un sondage Harris selon

lequel 46% des Français citent le travail comme facteur principal d'insertion, loin devant la possibilité de se déplacer librement (29%) et l'accessibilité aux lieux publics (24%).

La progression enregistrée en Alsace confirme la volonté d'intégrer les handicapés dans le milieu ordinaire.

Répartition des handicapés par sexe et département

	2007			2008			ÉVOL. 07-08
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Alsace	
Hommes	9	3	12	17	4	21	75 %
Femmes	8	2	10	8	5	13	30 %
Total	17	5	22	25	9	34	55 %

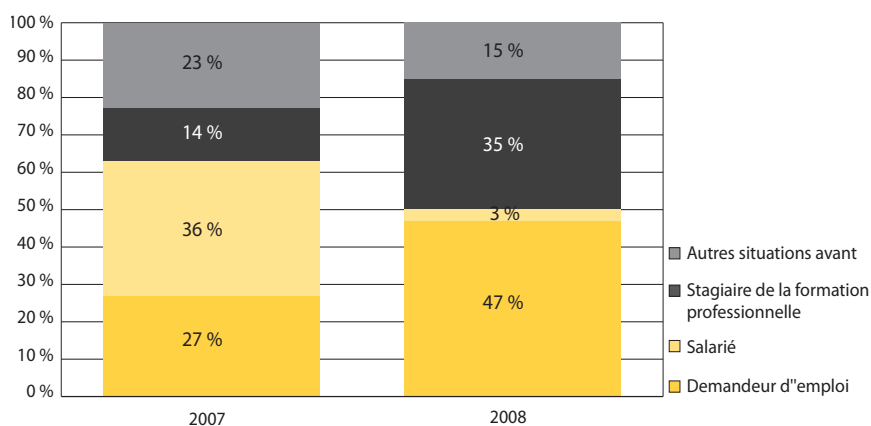
La situation avant le contrat

47% des handicapés en contrat de professionnalisation étaient demandeurs d'emploi auparavant.

Contrairement à 2007, où les handicapés en contrat de professionnalisation étaient principalement des salariés, en 2008 leur part a très nettement diminué au profit des demandeurs d'emploi et des

personnes stagiaires de la formation professionnelle.

Cette nouvelle répartition confirme le rôle des pouvoirs publics en matière d'insertion professionnelle.



Les formations préparées par les handicapés

Les formations préparées par les handicapés se distinguent très nettement de celles préparées généralement. En effet, 68% préparent une formation de niveau

CAP (37% en moyenne) et 74% des formations préparées concernent la finance (32%), le nettoyage (24%) et le commerce (18%).

Les salariés en contrat de professionnalisation

Type de qualification préparée

En 2008 on retrouve la répartition des qualifications préparées de 2005 et 2006.

Le contrat de professionnalisation doit aboutir à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre homologué, d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou inscrite sur une liste établie par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE de branche). La reconnaissance obligatoire des qualifications, conjuguée à l'estimation des besoins de main-d'œuvre par les

branches a conduit à une refonte des qualifications préparées.

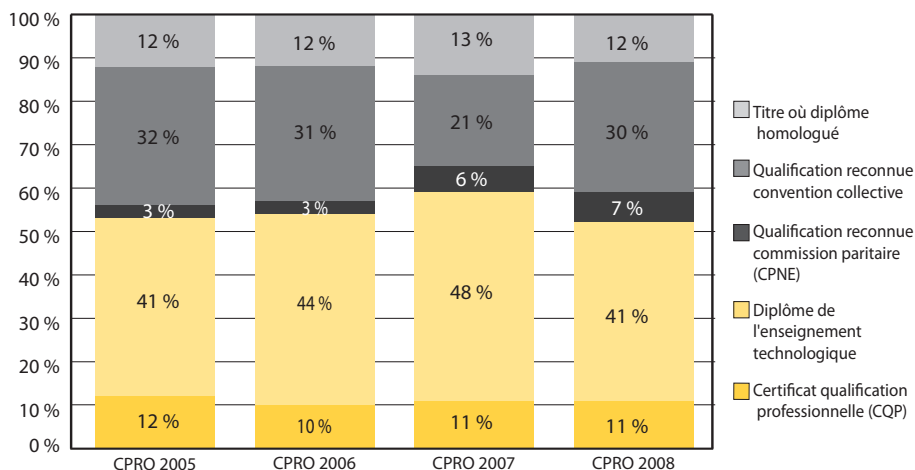
Par rapport à 2007, on constate un très net renforcement des qualifications reconnues par une convention collective (+52%) et les qualifications reconnues par une CPNE de branche continuent d'augmenter (+20%).

On assiste en revanche au recul des diplômes de l'enseignement technologique (-9% sur un an).

Contrat de professionnalisation

TYPES DE QUALIFICATION	2007			2008			ÉVOL. 07-08
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
Certificat qualification professionnelle	246	200	446	307	169	476	+7%
Diplôme de l'enseignement technologique	741	1219	1960	705	1087	1792	-9%
Qualification reconnue commission paritaire	126	127	253	163	141	304	+20%
Qualification reconnue convention collective	574	303	877	938	394	1332	+52%
Titre ou diplôme homologué	350	201	551	271	246	517	-6%
Total	2037	2050	4087	2384	2037	4421	+8%

Types de qualification préparée en contrat de professionnalisation



Répartition des diplômes en fonction du niveau de formation préparée

En 2007, les niveaux Bac+2 et CAP-BEP regroupaient chacun 34% des effectifs et le niveau Bac, 26%. En 2008, le Bac progresse de 11 points et le niveau Bac+2 régresse de 15 points.

On constate une baisse des diplômes de l'enseignement technologique (-7 points) et une poussée des qualifications reconnues par une convention collective (+9 points).

TYPES DE QUALIFICATION	NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉ				TOTAL	
	> BAC+2	BAC+2	BAC-BP	CAP-BEP	NB	%
Certificat qualification professionnelle	38	111	124	165	438	10%
Diplôme de l'enseignement technologique	46	210	921	546	1723	41%
Qualification reconnue commission paritaire	23	21	76	171	291	7%
Qualification reconnue convention collective	161	371	275	480	1287	30%
Titre ou diplôme homologué	58	87	156	185	486	12%
Total nb	326	800	1552	1547	4225	100%

Les formations préparées

Les effectifs de BTS tertiaire en contrat de professionnalisation ont diminué de 10% en 2008.

Depuis la mise en place du contrat de professionnalisation, les effectifs de BTS tertiaire progressaient. Or en 2008, on assiste à un recul de 10% qui concerne toutes les spécialités, en particulier le « BTS assistante de direction » (-58%).

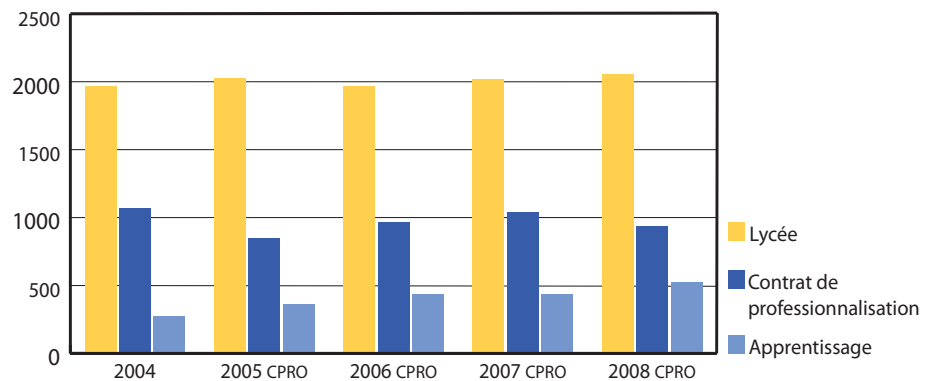
Dans le même temps, les effectifs de la formation initiale progressent de 5%. Globalement, le nombre de BTS tertiaire reste stable par rapport à 2007 (+3% de 2006 à 2007 et +7% 2005 à 2006).

Les BTS du tertiaire

Principaux BTS concernés par les contrats de professionnalisation	FORMATION INITIALE ¹				CPRO ²		TOTAL GENERAL
	LYCEE	APPRENTISSAGE	TOTAL	EVOL. SUR UN AN	TOTAL	EVOL. SUR UN AN	
BTS commerce international	117	0	117	+2%	13	+160%	130
BTS management des unités com.	221	104	325	+4%	281	-17%	606
BTS Négociation et relation client	114	103	217	+1%	137	-14%	354
BTS comptabilité et gestion	299	21	320	-5%	47	-25%	367
BTS assistant de gestion PME PMI	124	119	243	+19%	257	+6%	500
BTS assistant de manager	246	45	291	-1%	45	-58%	336
BTS informatique de gestion	99	0	99	+3%	23	+15%	122
Total	1220	392	1612	-1%	803	-14%	2415
Total BTS tertiaire	2054	525	2579	+5%	935	-10%	3514
Total des 1ère année BTS en 2008	2983	860	3843	+5%	943	-14%	4786

1 : Source : Rectorat - Effectifs des premières années de BTS tertiaires en 2008 • 2 : Source : Extrapro 2008

Evolution des effectifs de BTS tertiaire 1ère année.

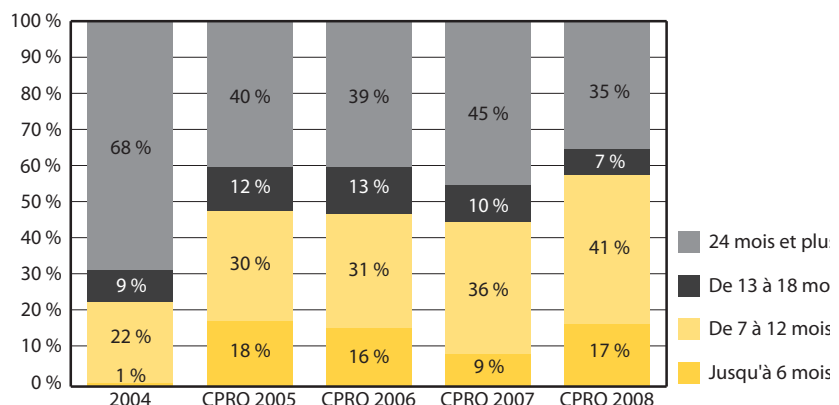


Les durées des contrats préparés

La durée moyenne des contrats de professionnalisation a nettement diminué en 2008 (14,6 mois contre 16,5 mois en 2007).

Avec la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, la durée moyenne du contrat était passée en 2005 de 19 mois à 15 mois. Mais en 2006 on constate à nouveau un allongement de la durée moyenne qui passe de 15 mois à 16 mois.

A son plus haut niveau en 2007 (16,5 mois), la durée moyenne n'est plus que de 14,6 mois en 2008. En cause, les contrats jusqu'à un an qui ont progressé de 13 points en un an.



Les formations préparées

Parmi les domaines de spécialité aux effectifs les plus importants, seul le commerce progresse (+43%).

Avec une progression de 43% sur un an, le commerce reste toujours le domaine de formation regroupant le plus de personnes (37%).

Le transport qui avait beaucoup progressé depuis la mise en place du contrat de professionnalisation (+ 110% depuis 2005) marque un ralentissement en 2008 (-5%).

La santé, qui avait déjà enregistré une

baisse de 11% en 2007, affiche un recul de 45%.

Le bâtiment (construction et couverture) est également touché par une forte baisse (-46%).

Les formations en comptabilité, stables en 2007, reculent de 34% en 2008.

L'informatique et les ressources humaines progressent respectivement de 11% et 66%.

DOMAINE DE SPÉCIALITÉ	NIVEAU DE FORMATION				TOTAL	%	ÉVOLUTION 2007-2008
	> BAC+2	BAC+2	BAC-BP	CAP-BEP			
Commerce, vente	105	338	722	368	1533	36.5%	+ 43%
Transport, manutention, magasinage	8	34	105	189	336	8.0%	- 5%
Comptabilité, gestion	38	110	158	15	321	7.6%	- 34%
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	0	4	11	163	178	4.2%	- 17%
Finances, banque, assurances	37	71	39	5	152	3.6%	- 31%
Secrétariat, bureautique	10	16	101	16	143	3.4%	- 4%
Santé	4	15	52	62	133	3.2%	- 45%
Spécialités pluritechnologiques, mécanique-electricité	3	8	35	66	112	2.7%	n.d.
Bâtiment : construction et couverture	1	0	7	79	87	2.1%	- 46%
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	15	29	34	5	83	2.0%	+ 11%
Accueil, hôtellerie, tourisme	5	10	38	21	74	1.8%	- 24%
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	18	53	2	0	73	1.7%	+ 66%
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	7	3	16	41	67	1.6%	- 98 %
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	1	2	13	48	64	1.5%	- 17%
Travail social	1	2	19	42	64	1.5%	+ 7%
Technologies industrielles fondamentales	6	15	9	30	60	1.4%	n.d.
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	5	2	3	48	58	1.4%	+ 12%
Spécialités pluritechnologiques des transformations	0	0	8	50	58	1.4%	n.d.
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	5	13	37	0	55	1.3%	n.d.
Transformations chimiques et apparentés	6	12	22	9	49	1.2%	n.d.
Energie, génie climatique	1	2	15	29	47	1.1%	n.d.
Mines et carrières, génie civil, topographie	0	2	3	38	43	1.0%	n.d.
Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)	0	8	6	26	40	1.0%	- 31%
Plasturgie, matériaux composites	7	3	2	23	35	0.8%	n.d.
Animation culturelle, sportive et de loisirs	5	2	6	21	34	0.8%	+ 36%
Spécialités plurivalentes des services	0	4	24	4	32	0.8%	n.d.
Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non-ferreux)	0	1	3	22	26	0.6%	- 13%
Structures métalliques	0	0	0	25	25	0.6%	- 78%
Moteurs et mécanique auto	0	1	1	23	25	0.6%	- 14%
Bâtiment : finitions	0	0	4	20	24	0.6%	- 70%
Enseignement, formation	2	1	8	10	21	0.5%	n.d.
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	0	2	7	10	19	0.5%	n.d.
Formations générales	0	6	6	6	18	0.4%	n.d.
Aménagement paysager	0	2	4	9	15	0.4%	- 48%
Journalisme et communication	3	2	8	1	14	0.3%	n.d.
Sécurité des biens et des pers., police, surv.,hygiène et sécurité	4	1	2	5	12	0.3%	+ 9%
Autres domaines	13	16	17	25	71	1.7%	n.d.
Nb par niveau de formation	310	790	1547	1554	4201	100.0%	
% par niveau de formation	7%	19%	37%	37%	100%		

Source : base de données Alternance 2007 - DDTEFP, EXTRAPRO 2008

Les formations préparées par les hommes

Les principaux domaines sont en fort recul en 2008.

Parmi les domaines de spécialité qui comptent le plus d'hommes en 2008, seuls deux progressent : le commerce (+66%) et le transport (+8%). Ils représentent la moitié des effectifs masculins en contrat de professionnalisation. La comptabilité et le bâtiment-construction

enregistrent des baisses respectives de 22% et 47%. Le domaine des structures métalliques (5ème domaine en effectifs en 2007) est en recul de 78%.

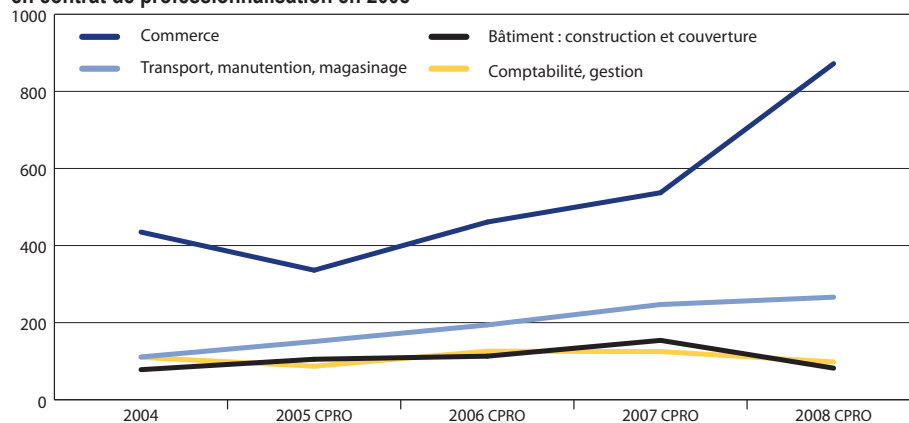
Le commerce reste, comme pour les femmes, le premier secteur de recrutement.

DOMAINE DE SPÉCIALITÉ	NIVEAU DE FORMATION				TOTAL	%
	> BAC+2	BAC+2	BAC-BP	CAP-BEP		
Commerce, vente	65	227	381	199	872	38,7%
Transport, manutention, magasinage	6	25	80	155	266	11,8%
Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité	3	6	33	59	101	4,5%
Comptabilité, gestion	13	53	31	1	98	4,3%
Bâtiment : construction et couverture	1	0	6	75	82	3,6%
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	11	24	34	4	73	3,2%
Spécialités pluritechnologiques des transformations	0	0	8	49	57	2,5%
Finances, banque, assurances	16	24	14	0	54	2,4%
Technologies industrielles fondamentales	3	11	7	30	51	2,3%
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	5	1	2	39	47	2,1%
Energie, génie climatique	1	2	14	29	46	2,0%
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	1	0	9	34	44	2,0%
Mines et carrières, génie civil, topographie	0	2	3	37	42	1,9%
Transformations chimiques et apparentés	4	8	20	8	40	1,8%
Electricité, électronique	0	7	6	25	38	1,7%
Plasturgie, matériaux composites	5	2	2	22	31	1,4%
Moteurs et mécanique auto	0	1	1	22	24	1,1%
Structures métalliques	0	0	0	24	24	1,1%
Bâtiment : finitions	0	0	4	19	23	1,0%
Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non-ferreux)	0	1	3	17	21	0,9%
Animation culturelle, sportive et de loisirs	1	0	3	15	19	0,8%
Accueil, hôtellerie, tourisme	0	1	10	7	18	0,8%
Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	0	2	4	10	16	0,7%
Aménagement paysager	0	1	4	9	14	0,6%
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	0	0	0	14	14	0,6%
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	3	11	0	0	14	0,6%
Secrétariat, bureautique	4	1	8	1	14	0,6%
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	2	7	5	0	14	0,6%
Formations générales	0	2	3	6	11	0,5%
Santé	0	3	4	3	10	0,4%
Autres domaines	9	9	24	33	75	3,3%
Nb par niveau de formation	153	431	723	946	2253	100,0%
% par niveau de formation	7%	19%	32%	42%	100%	

Le commerce et le transport ont progressé depuis le passage au contrat de professionnalisation en 2004, mais le bâtiment

(construction) et la comptabilité sont restées quasiment au même niveau.

Evolution des quatre principaux domaines de spécialité qui regroupent 60 % des hommes en contrat de professionnalisation en 2008



Les formations préparées par les femmes

Les sept premiers domaines de spécialité regroupent trois femmes sur quatre.

Les trois quarts des femmes sont formées dans un des sept premiers domaines de spécialité.

Parmi eux, seul le domaine du commerce enregistre une hausse des effectifs (+24%).

A l'opposé, ceux de la comptabilité-gestion (-38%), de la coiffure (-20%), du secrétariat (-9%) et de la santé (-45%) reculent nettement sur un an.

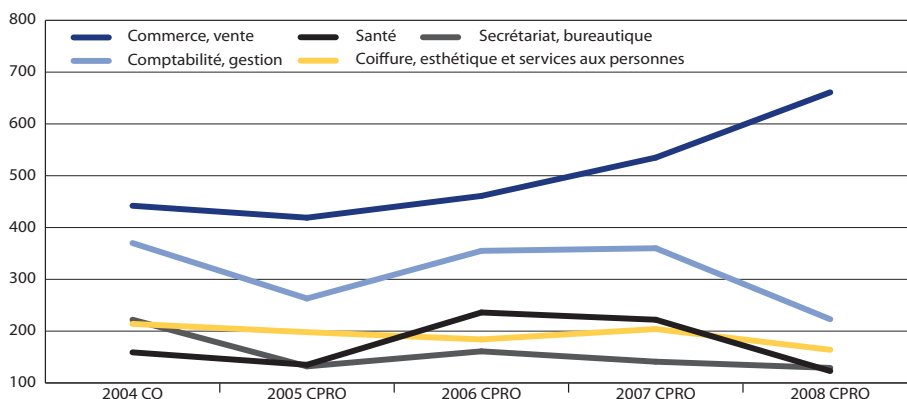
Le travail social et les ressources humaines progressent légèrement.

DOMAINE DE SPÉCIALITÉ	NIVEAU DE FORMATION				TOTAL	%
	> BAC+2	BAC+2	BAC-BP	CAP-BEP		
Commerce, vente	40	111	341	169	661	33,9%
Comptabilité, gestion	25	57	127	14	223	11,4%
Coiffure, esthétique et autres spécialités des serv. aux personnes	0	4	11	149	164	8,4%
Secrétariat, bureautique	6	15	93	15	129	6,6%
Santé	4	12	48	59	123	6,3%
Finances, banque, assurances	21	47	25	5	98	5,0%
Transport, manutention, magasinage	2	9	25	34	70	3,6%
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	7	3	15	38	63	3,2%
Ressources humaines, gestion du pers., gestion de l'emploi	15	42	2	0	59	3,0%
Travail social	1	1	18	39	59	3,0%
Accueil, hôtellerie, tourisme	5	9	28	14	56	2,9%
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	3	6	32	0	41	2,1%
Spécialités plurivalentes des services	0	4	21	4	29	1,5%
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	0	2	4	14	20	1,0%
Enseignement, formation	1	1	8	6	16	0,8%
Animation culturelle, sportive et de loisirs	4	2	3	6	15	0,8%
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	0	1	1	9	11	0,6%
Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité	0	2	2	7	11	0,6%
Informatique, trait. de l'info., réseaux de trans. des données	4	5	0	1	10	0,5%
Autres domaines	19	26	20	25	90	4,6%
Nb par niveau de formation	157	359	824	608	1948	100,0%
% par niveau de formation	8%	18%	42%	31%	100%	

Avec les baisses intervenues en 2008, seul le commerce présente des effectifs supérieurs à ceux du contrat de qualification en 2004.

Pour les quatre autres domaines, les effectifs de 2008 sont inférieurs à ceux de 2004.

Evolution des cinq principaux domaines de spécialité qui regroupent trois femmes sur quatre en contrat de professionnalisation en 2008



Répartition des salariés en contrat de professionnalisation en fonction du niveau de formation préparée.

Quel que soit le sexe, à partir du niveau Bac, le nombre de formations préparées par niveau est restreint. Ainsi, 76% des hommes de niveau Bac+2 sont répartis sur quatre domaines de formation.

Quel que soit le niveau, le commerce est

toujours présent, principalement chez les hommes. Quel que soit le niveau, les femmes préparent un nombre restreint de formations, dans le secteur tertiaire. Les formations suivies par les hommes sont plus diversifiées au niveau CAP-BEP.

A partir du niveau Bac, les hommes comme les femmes s'orientent vers un nombre restreint de spécialités de formation, notamment le commerce.

Par sexe	Par niveau de formation préparé	Par domaine de formation*	Nb
Hommes 54% 2386	>BAC+2 7 %	1 Commerce, vente. 42%	153
		2 Finances, banque, assurances. 10%	
		3 Comptabilité, gestion. 8%	
		4 Informatique 7%	
	BAC+2 19 %	1 Commerce, vente. 53%	431
		2 Comptabilité, gestion. 12%	
		3 Transport, manutention, magasinage. 6%	
		4 Finances, banque, assurances. 6%	
	BAC, BP 32 %	1 Commerce, vente. 53%	723
		2 Transport, manutention, magasinage. 11%	
		3 Informatique 5%	
		4 Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique). 5%	
CAP-BEP 42 %	1 Commerce, vente. 18%	946	
	2 Transport, manutention, magasinage. 13%		
	3 Bâtiment : construction et couverture. 7%		
	4 Spécialités pluritechnologiques, mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique). 5%		
Femmes 46% 2039	>BAC+2 8 %	1 Commerce, vente. 25%	157
		2 Comptabilité, gestion. 16%	
		3 Finances, banque, assurances. 13%	
		4 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi 10%	
	BAC+2 18 %	1 Commerce, vente. 31%	359
		2 Comptabilité, gestion. 16%	
		3 Finances, banque, assurances. 13%	
		4 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi 12%	
	BAC, BP 42 %	1 Commerce, vente. 41%	824
		2 Comptabilité, gestion. 15%	
		3 Secrétariat, bureautique. 11%	
		4 Santé. 6%	
CAP-BEP 31 %	1 Coiffure, esthétique et autres spécialité des services aux personnes 23%	608	
	2 Commerce, vente. 21%		
	3 Santé. 9%		
	4 Commerce, vente. 7%		

(*) Dans cette colonne seuls les critères les plus importants ont été sélectionnés, d'où la somme inférieure à 100%

Note de lecture : 46% des contrats de professionnalisation sont préparés par des femmes, 42% préparent une formation de niveau Bac. 15% de celles-ci préparent un diplôme dans la comptabilité.

Les OPCA

En 2008, INTERGROS rejoint les dix premiers OPCA.

Globalement, sur les dix premiers OPCA qui regroupent 70% des salariés en contrat de professionnalisation, seulement un est nouveau. Il s'agit d'INTERGROS qui passe du 12ème au 2ème rang. L'OPCA PL, 6ème en 2007, recule de six positions, à la douzième place. La fusion de

l'OPCAREG avec l'OPCIB a donné lieu à une nouvelle entité, OPCALIA. Elle pointe au 13ème rang. Il peut exister des évolutions différentes entre les secteurs d'activité des entreprises et des OPCA de branche, du fait de l'activité des OPCA interprofessionnels (ex : le secteur du transport et l'OPCA transports).

Les contrats de professionnalisation par OPCA en 2008

ORGANISME	SECTEUR D'ACTIVITÉ	BAS-RHIN	HAUT-RHIN	ALSACE	PAR SECTEUR	EVOL. 2007-2008
AGEFOS PME	interprofessionnel	485	257	742	16,8%	-20%
INTERGROS	commerce de gros et commerce international	515	44	559	12,6%	333%
FORCO	commerce et distribution	255	108	363	8,2%	7%
FAFTT	travail temporaire, intérim	125	174	299	6,8%	41%
OPCAIM	métallurgie	214	55	269	6,1%	-13%
OPCA TRANSPORTS	transports routiers et fluviaux, ag. de voyage, tourisme	105	136	241	5,4%	26%
AREF	BTP	138	32	170	3,8%	-6%
OPCAMS	salariés de l'artisanat, des métiers et des services	106	40	146	3,3%	-18%
ANFA	services de l'automobile	74	70	144	3,3%	-16%
FAFIH	hôtellerie, restauration, cafés	91	38	129	2,9%	-6%
PROMOFAP unifaf	branches sanitaire et médico-sociale et sociale	93	28	121	2,7%	17%
OPCA PL	professions libérales sauf expert comptable	84	35	119	2,7%	-35%
OPCALIA	interprofessionnel (anciennement CAREG+OPCIB)	63	42	105	2,4%	-12%
OPCA-C2P	industrie chimique, pétrole, pharmacie	75	22	97	2,2%	5%
FAFIEC	ingénierie, études, conseil informatique	57	35	92	2,1%	51%
FAFSAB	entreprises artisanales du BTP	44	43	87	2,0%	-36%
UNIFORMATION	entreprises de l'écon. sociale (coop. mutual. asso.)	60	27	87	2,0%	50%
AUVICOM	télécommunication	86	1	87	2,0%	358%
OPCAD	com. de l'alim. de détail (pât. boul. bouch. pois.)	47	16	63	1,4%	15%
FAF PROPLETE	propreté	45	17	62	1,4%	-5%
AFDAS	salariés du spectacle	47	15	62	1,4%	15%
PLASTIFAF	transformation des matières plastiques	28	33	61	1,4%	22%
AGEFAFORIA	agro-alimentaire	32	8	40	0,9%	-23%
FAFSEA	exploitations et entreprises agricoles	26	9	35	0,8%	-3%
GDFPE	Crédit Agricole / organismes familiaux et serv. ruraux	30	5	35	0,8%	150%
OPCASSUR	sociétés d'assurances, cabinets de courtage	21	6	27	0,6%	-7%
FORTHAC	industrie de la chaus., du textile et de l'habillement	12	12	24	0,5%	-11%
FORCEMAT	carrières, matériaux pour la construction et l'industrie	14	8	22	0,5%	69%
OPCA BANQUES	entrep. relevant de l'ass. française des banques	15	6	21	0,5%	24%
Habitat-Formation	secteur de l'habitat, de l'urbanisme et de l'aménag.	8	12	20	0,5%	-35%
FORMAPAP	industrie papetière	5	14	19	0,4%	46%
OPCIBA	bois et ameublement (industries)	4	6	10	0,2%	-29%
OPCA CGM	communication graphique, imprimerie, édition	8	2	10	0,2%	0%
Autres	autres secteurs d'activité	38	19	57	1,3%	43%
Total		3050	1375	4425	100,0%	9%

Source : EXTRAPRO 2008

Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) sont agréés pour la collecte de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, notamment des fonds affectés aux

contrats en alternance.

La loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 remplace le 0,4% alternance par un versement de 0,5% de la masse salariale, pour

les entreprises de plus de 10 salariés. Les sommes ainsi collectées, financent les formations dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

La localisation des contrats

Strasbourg et Mulhouse concentrent 60% des salariés et 69% des entreprises.

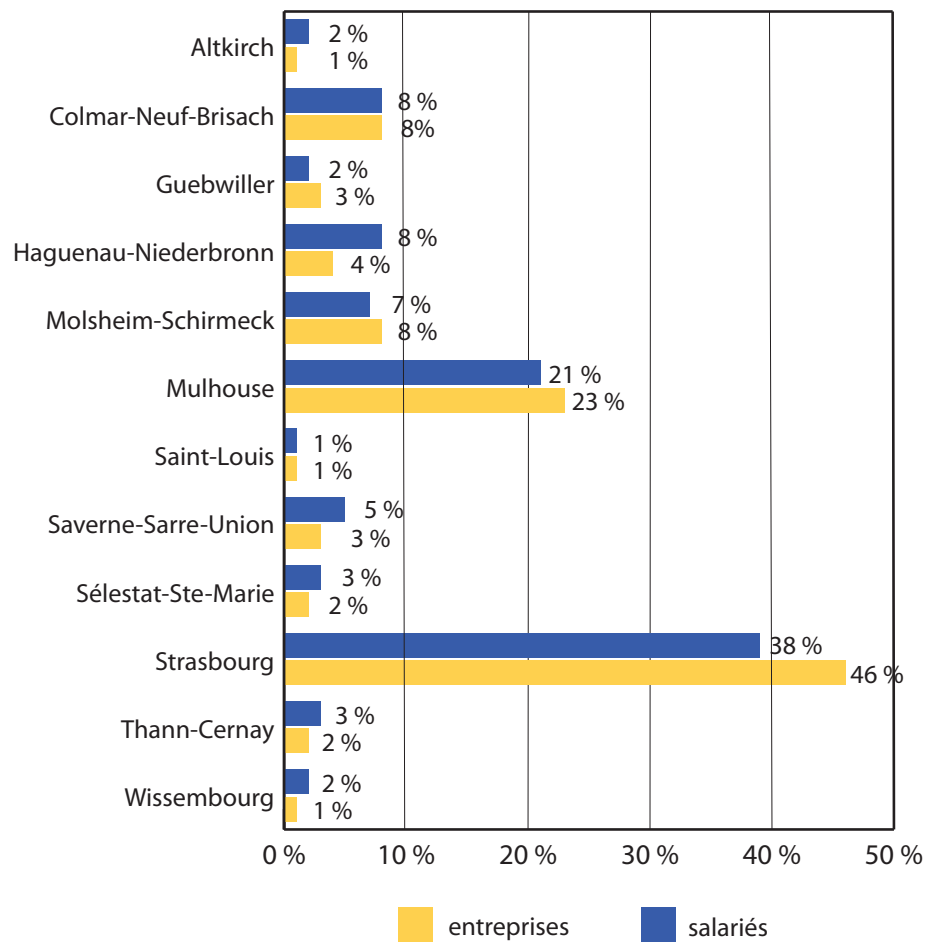
En 2008, 60% des salariés en contrat de professionnalisation proviennent des zones d'emploi de Strasbourg (39%) et de Mulhouse (21%).

La concentration des entreprises qui accueillent les salariés est encore plus importante, puisque Strasbourg et Mulhouse

regroupent près de 70% des personnes en contrat de professionnalisation.

Dans les zones d'emploi de Haguenau et de Saverne, les salariés travaillent souvent dans une entreprise en dehors de leur zone d'emploi de résidence.

Répartition des salariés et des entreprises par zone d'emploi



Les contrats de professionnalisation

La circulaire DGEFP n°2007/21 du 23 juillet 2007 présente en détail l'ensemble de la réglementation relative aux contrats de professionnalisation (bénéficiaires, procédure, règles applicables en cas de succession de contrats...), chaque point de la réglementation étant accompagné d'une partie « questions/réponses » qui le précise.

Les personnes concernées

- Les jeunes de moins de 26 ans.
- Les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans, dès leur inscription à l'ANPE.

Objectifs

Quel que soit le niveau de formation initial de ces personnes, il s'agit de leur permettre d'accéder au métier souhaité :

- soit par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue
- soit par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Durée

L'action de professionnalisation dure au minimum 6 mois. Elle peut aller jusqu'à 24 mois si son bénéficiaire ne possède aucune qualification professionnelle reconnue ou si la certification visée l'exige.

Nature du contrat

Quelle que soit sa durée, cette action de professionnalisation s'effectue soit sur un CDD (renouvelable une fois à certaines conditions), soit un CDI.

Rémunération

- Moins de 21 ans, sans qualification reconnue : 55 % du Smic.
- Moins de 21 ans, avec qualification équivalente au bac pro : 65 % du Smic.
- De 21 ans à 25 ans, sans qualification reconnue : 70 % du Smic.
- De 21 ans à 25 ans, avec qualification équivalente au bac pro : 80 % du Smic.
- À partir de 26 ans : 85 % du minimum conventionnel ou, au minimum, 100 % du Smic.

Quelques caractéristiques du contrat de professionnalisation

- Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation.
- Ces enseignements, auxquels s'ajoutent des actions d'évaluation et d'accompagnement, constituent entre 15 % et 25 % de la durée de professionnalisation. Ils représentent au moins 150 heures
- Les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul des seuils d'effectifs de l'entreprise
- L'action de formation est financée par les OPCA collecteurs de la contribution « Professionnalisation » (Depuis le 1er janvier 2005, les entreprises de moins de 10 salariés doivent acquitter une contribution au titre de la formation profession-

nelle continue à hauteur de 0,55 % de leur Masse Salariale Brute (MSB) annuelle. Depuis une ordonnance du 2 août 2005, les entreprises de 10 et 19 salariés doivent consacrer, chaque année, un pourcentage de 1,05 % de leur MSB au financement de la formation professionnelle continue. Ces entreprises sont exonérées des taux conventionnels. Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, un pourcentage minimal de 1,6 % de leur MSB au financement de la formation professionnelle continue. Ce pourcentage est un minimum légal auquel peut s'ajouter une contribution spécifique prévue par la branche professionnelle)

- L'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales attachée aux contrats de professionnalisation est modifiée par l'article 128 de loi de Finances pour 2008 pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2008. L'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales à laquelle ouvraient droit les contrats conclus avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus est supprimée pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008. Toutefois, les contrats de professionnalisation conclus avant le 1er janvier 2008 avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus continuent d'ouvrir droit pour la durée restant à courir à une exonération de cotisations patronales dont la nature varie selon la date de conclusion du contrat et la qualité de l'employeur. Les contrats de professionnalisation conclus depuis le 1er janvier 2008 avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus continuent d'être exonérés de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Les contrats de professionnalisation conclus avant le 1er janvier 2008 avec des demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus continuent d'ouvrir droit pour la durée restant à courir à une exonération de cotisations patronales dont la nature varie selon la date de conclusion du contrat et la qualité de l'employeur.
- Les cotisations patronales de Sécurité Sociale restent dues pour les bénéficiaires âgés de 26 ans à 44 ans révolus.
- Le statut des bénéficiaires ne change pas. Ils sont toujours salariés de l'entreprise, soumis aux règles applicables dans celle-ci (notamment au niveau de la durée hebdomadaire du travail). Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des seuils d'effectifs.

Les contrats de professionnalisation

Objectifs

Cette étude a un double but : éclairer les acteurs de l'emploi et de la formation sur le fonctionnement et les caractéristiques du contrat de professionnalisation en Alsace et susciter les questions qui peuvent en résulter. C'est la huitième étude annuelle sur les contrats en alternance en Alsace.

Méthodologie

L'étude entreprise en 2008 porte sur les contrats de professionnalisation qui ont débuté en 2007.

Cette approche de comptage évite les différences liées aux périodes de réception des dossiers. En effet, la date de début d'un contrat devient une donnée effective seulement lorsque le contrat a réellement commencé. Elle est donc plus apte à traduire la réalité.

Pour une meilleure compréhension territoriale, la plupart des tableaux sont déclinés au niveau départemental.

L'exploitation repose sur les données issues des bases de données alternance des DDTEFP d'Alsace et sur celles du système national EXTRAPRO (site de dépôt et de consultation des contrats de professionnalisation).

Repères : synthèses - ISSN : 1275-9457

Directeur de la publication : **Jean-François PERRIN**
Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace
6, rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 Strasbourg Cedex
Tél.: 03.88.15.43.00 - Fax : 03.88.15.43.43

Etude réalisée par la Direction régionale du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace
SEPES, Bernard FATH