

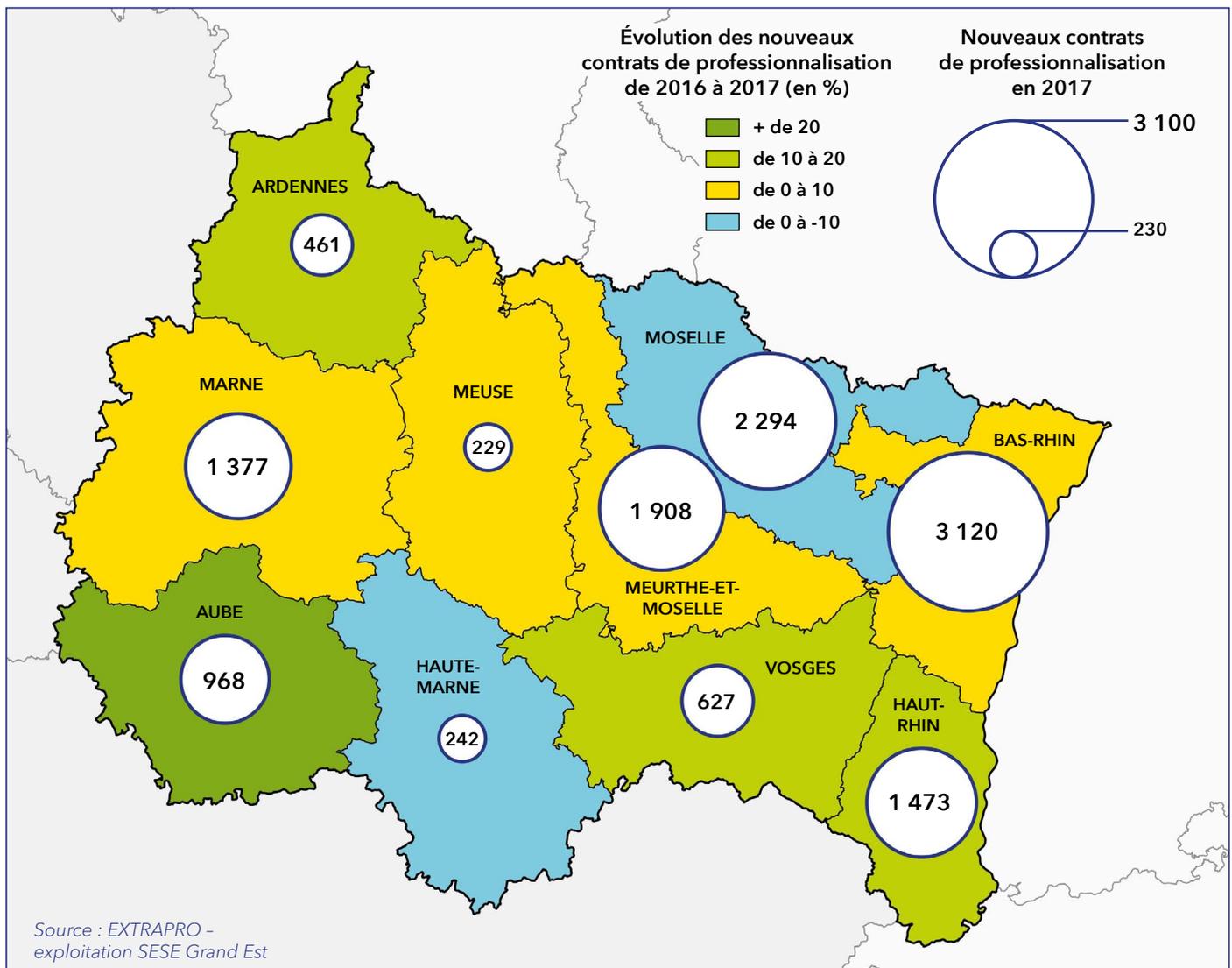
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE GRAND EST EN 2017

En 2017, 12 700 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la région Grand Est, un volume qui représente 6 % de l'ensemble des contrats de ce type conclus sur la France métropolitaine. Sur la période 2012-2017, la progression régionale s'élève à 19 %, une évolution supérieure au niveau national (+16 %).

Comme au plan national, trois quarts des entrants du Grand Est ont moins de 26 ans et ce sont majoritairement les microentreprises et les PME qui embauchent avec ce type de contrats (70 % des entrants). En neuf ans, la part des embauches dans les entreprises de plus de 250 salariés a progressé de 9 points passant de 21 % à 30 % aussi bien en France que dans le Grand Est.

En 2017, la région Grand Est se différencie du niveau national par une proportion de demandeurs d'emploi plus importante à l'entrée en contrat de professionnalisation (36 % contre 30 %). Le public est globalement plus diplômé au plan national (47 % des entrants sont de niveau supérieur ou égal à Bac +2 au plan national contre 40 % dans le Grand Est).

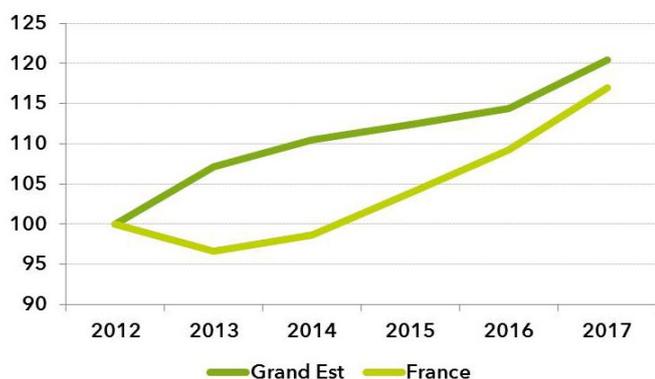
Dans le Grand Est, 28 % des embauches s'effectuent dans le secteur du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » (+5 points par rapport au niveau national), 16 % dans l'industrie et 14 % dans le secteur des « activités de services administratifs et de soutien aux entreprises » (-6 points par rapport au niveau national).



UNE PROGRESSION PLUS FORTE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LE GRAND EST

En 2017, 12 700 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la région Grand Est, un volume qui représente 6 % de l'ensemble des contrats de ce type conclus sur la France métropolitaine. Sur la période 2012-2017, la progression régionale s'élève à 19 %, une évolution supérieure au niveau national (+16 %).

GRAPHIQUE 1 : LES NOUVEAUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION - COMPARAISON FRANCE / GRAND EST (INDICE 100 EN 2012)



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

Par rapport au niveau national, la région Grand Est se distingue par une surreprésentation de demandeurs d'emploi (36 % contre 30 %) ainsi que par une proportion de personnes entrantes de niveau BEP-CAP plus importante (17 % contre 13 %). À l'inverse, les personnes possédant un diplôme supérieur au niveau Bac +2 sont moins représentées (40 % contre 47 %).

Des différences sensibles sont également visibles à travers la répartition des contrats de professionnalisation entre secteurs d'activité. Le Grand Est enregistre ainsi 28 % des contrats de professionnalisation conclus dans le secteur du

commerce et de la réparation d'automobiles et de motos contre 23 % au niveau national. De leur côté, les activités de services administratif et de soutien sont moins représentées (14 % contre 20 %).

Par ailleurs, des similitudes entre la région et le niveau national apparaissent au niveau des embauches sur ces contrats de professionnalisation. Près de 7 personnes sur 10 sont ainsi embauchées dans des microentreprises et des PME ⁽¹⁾. Néanmoins et sur la dernière décennie, la part des embauches en contrats de professionnalisation au sein des entreprises plus grandes progresse continuellement passant de 21 % à 30 %.

RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR DÉPARTEMENTS

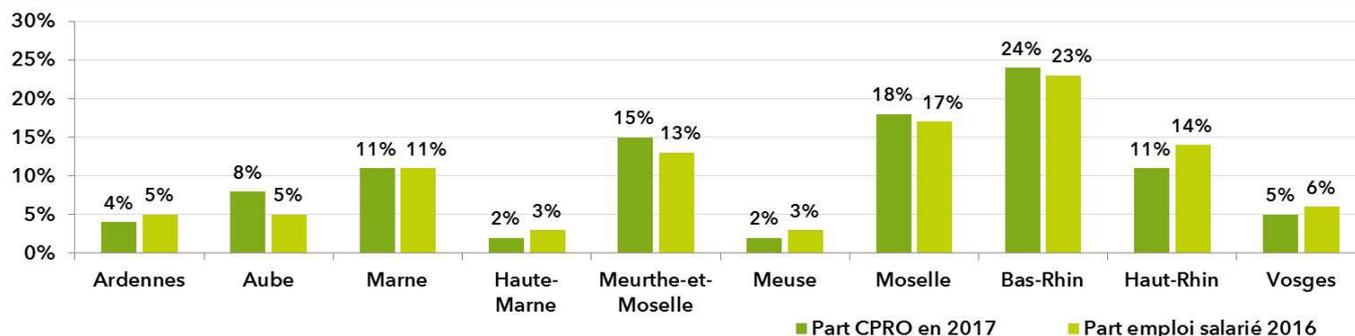
■ La région Grand Est a enregistré près de 13 000 contrats de professionnalisation en 2017

L'évolution 2016-2017 affiche une forte disparité au niveau des départements. En effet, les départements de l'Aube, du Haut-Rhin et des Vosges enregistrent des croissances supérieures à 15 % tandis que la Moselle et la Haute-Marne reculent sensiblement de 8 % et 9 % respectivement.

■ Des contrats de professionnalisation concentrés sur quelques départements

À l'échelle des départements, les contrats de professionnalisation se localisent essentiellement dans les cinq départements les plus peuplés et restent très proches de la répartition départementale de l'emploi salarié. Avec un quart des contrats enregistrés dans le Bas-Rhin et 18 % en Moselle, près de la moitié des personnes en contrat de professionnalisation sont présentes dans la partie Nord-Est de la région.

GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR DÉPARTEMENT



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

⁽¹⁾ Microentreprises : entreprises de moins de 10 salariés, PME : entreprises de 10 à 250 salariés.

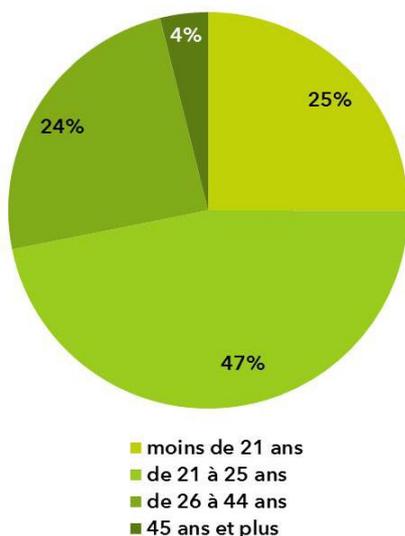
PROFIL DES PERSONNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Contrairement à l'autre forme de travail en alternance qu'est le contrat d'apprentissage et pour lequel les hommes représentent environ les deux-tiers des apprentis, le contrat de professionnalisation affiche une plus grande parité (51 % d'hommes et 49 % de femmes). Cet équilibre s'explique surtout à travers les types de formations proposées et une orientation plus large vers l'ensemble des activités de service, notamment dans le commerce ou l'administration, secteurs où les femmes sont plus présentes.

Comme au plan national, les trois-quarts des entrants en contrat de professionnalisation dans le Grand Est ont moins de 26 ans. Malgré tout, la différence est ici aussi importante par rapport aux contrats d'apprentissage qui n'accueillent que 1 % d'apprentis de plus de 25 ans contre une part de 29 % du côté des contrats de professionnalisation.

Cette représentation de personnes plus âgées s'accompagne également d'un niveau de formation plus élevé. Ainsi, 74 % des entrants en contrat de professionnalisation ont un niveau de formation supérieur ou égal au Bac. Ces personnes s'engagent dans la voie de l'alternance afin de faciliter leur insertion professionnelle.

GRAPHIQUE 3 : ÂGE DES PERSONNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

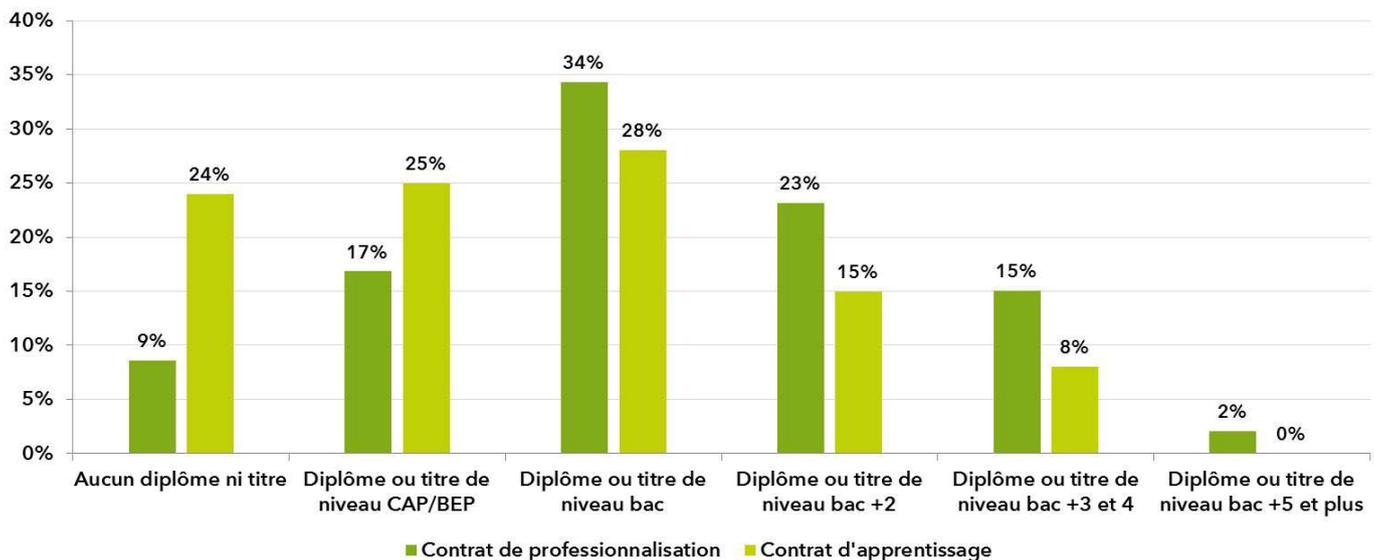
Toutefois dans la Haute-Marne, 16 % des personnes ne possèdent pas de diplôme à l'entrée, ce sont 7 points supplémentaires par rapport à la moyenne régionale.

En comparaison, seuls 51 % des apprentis ont un niveau de formation supérieur ou égal au Bac.

■ Deux formations en alternance mais avec des profils d'entrants nettement différents

Ainsi, le public des entrants en contrat de professionnalisation se distingue sensiblement de celui des apprentis. Au moment de leur entrée en alternance, près de 40 % d'entre eux sont des demandeurs d'emploi contre à peine 5 % parmi les apprentis. Ce sont également des personnes ayant déjà une expérience professionnelle en tant que salarié d'une entreprise alors que les apprentis sont plus

GRAPH. 4 : DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU AVANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

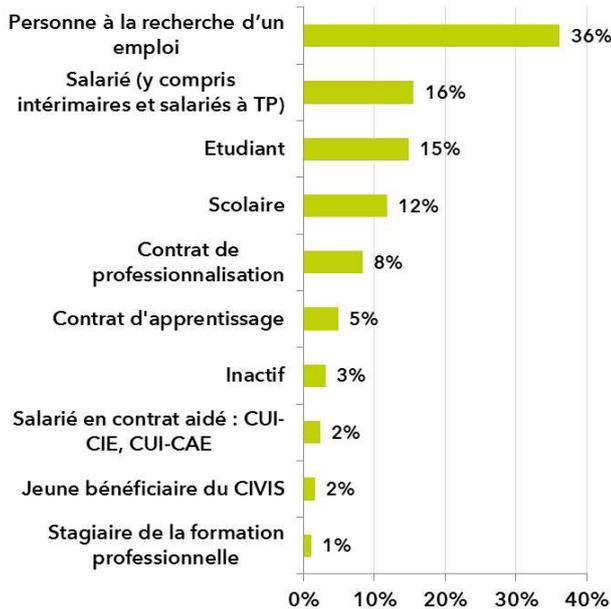


Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE GRAND EST EN 2017

souvent issus de la formation initiale du fait de leur relative jeunesse.

GRAPHIQUE 5 : SITUATION DES PERSONNES AVANT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

La part des demandeurs d'emploi est plus élevée que la moyenne régionale (36 %), dans les départements de la Moselle (49 %), de l'Aube (45 %), de la Meuse (44 %) et de la Meurthe-et-Moselle (43 %). Sur l'ensemble de la région, ces signataires de contrat de professionnalisation sont peu diplômés, 18 % d'entre eux n'ont aucun diplôme et 17 % uniquement le niveau CAP.

■ Une majorité de personnes en CDD dans les contrats de professionnalisation

Dans une période où de plus en plus de nouveaux contrats de travail sont des CDD ⁽²⁾, les personnes en contrat de professionnalisation sont aussi à 85 % liées à leur employeur par un contrat à durée déterminée. Cette prégnance du CDD reflète la conjoncture économique encore difficile.

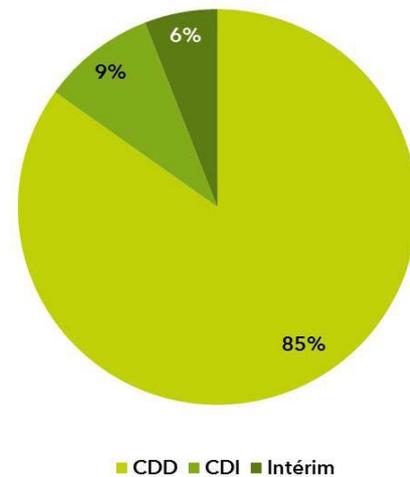
■ Trois quarts des personnes en contrat de professionnalisation optent en priorité pour des formations inscrites au RNCP

⁽²⁾ Selon la Dares dans Dares Analyse N° 26, en France en 2017, 88 % des salariés (hors intérim) sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 12 % en contrat à durée déterminée (CDD) en 2017. Au sein des flux d'embauches en CDD et CDI, la part des CDD a nettement progressé en vingt-cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. Cette évolution structurelle dans les mouvements de main-d'œuvre s'accompagne d'une forte hausse des contrats de très courte durée ; en 2017, 30 % des CDD ne durent qu'une seule journée.

⁽³⁾ Population active de 15 ans ou plus ayant un emploi. Source : Insee, RP2015 exploitation complémentaire.

Un quart seulement des personnes en contrat de professionnalisation prépare un certificat de qualification professionnelle (CQP) dans le Grand Est, cette certification est nettement plus utilisée dans les départements peu tertiaisés comme les Ardennes (45 %), la Meuse (44 %) et la Haute-Marne (43 %) pour lesquels il n'existe pas toujours de formations notamment courtes relevant d'un diplôme du RNCP.

GRAPHIQUE 6 : TYPE DE CONTRAT DES PERSONNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

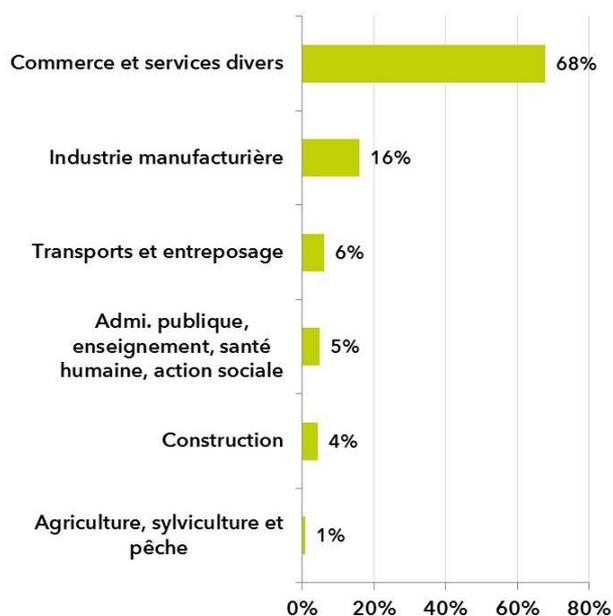
■ Des contrats de professionnalisation très orientés dans le secteur des services marchands

Les contrats de professionnalisation se caractérisent par leur forte présence dans le secteur marchand, 95 % des contrats conclus s'effectuent dans ce secteur d'activité et notamment en direction des services marchands. Le secteur non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale) reste très éloigné de ce type de contrat alors qu'il représente un tiers de l'emploi salarié régional.

Dans le Grand Est, le secteur du commerce emploie 13 % de la population active ⁽³⁾, or 28 % des contrats de

professionnalisation sont conclus dans ce secteur. Les départements de la Meuse et de la Moselle avec respectivement 44 % et 35 % des contrats dans le commerce, se situent largement au-dessus de cette moyenne.

GRAPHIQUE 7 : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

Le secteur de l'industrie qui emploie 17 % de la population active, représente 16 % des embauches en contrat de professionnalisation. En raison du poids de la maroquinerie et de l'automobile, le département des Ardennes se singularise avec un tiers des embauches dans le secteur de l'industrie, secteur qui emploie 21 % de la population active. La construction, qui regroupe 7 % de la population active,

est sous-représentée au sein des contrats de professionnalisation (4 %).

■ Un tiers des contrats est signé dans des entreprises de moins de 10 salariés

En 2017, un tiers des nouveaux contrats de professionnalisation a été signé par des établissements de moins de 10 salariés (microentreprises ⁽⁴⁾), principalement dans le secteur d'activité des services administratifs et de soutien (52 %) et dans celui de la construction (51 %).

Plus d'un tiers des embauches a été conclu avec des petites et moyennes entreprises (de 10 à 249 salariés), le secteur de l'hébergement et de la restauration représentant plus de la moitié de ces embauches.

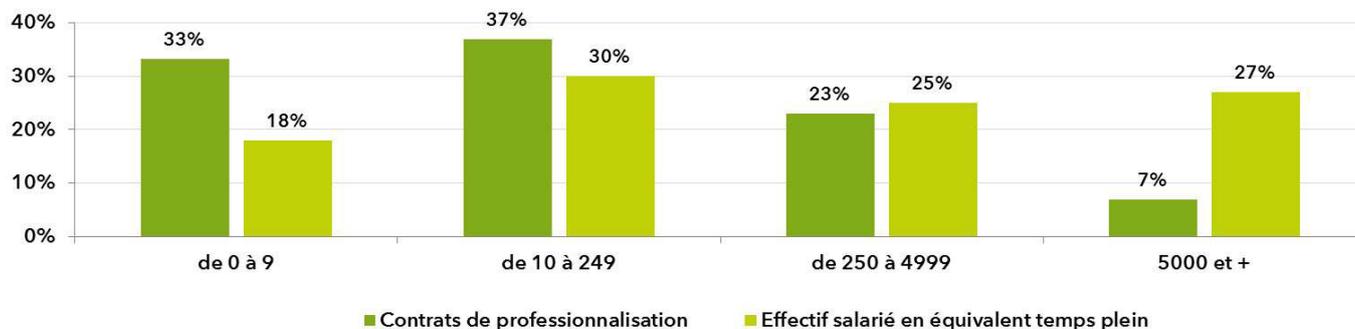
Les entreprises de taille intermédiaire (de 250 à moins de 5 000 salariés) pèsent pour moins d'un quart des contrats conclus.

7 % des contrats ont été conclus avec des entreprises de 5 000 salariés et plus, principalement avec les hypermarchés (61 % des contrats), avec un fournisseur d'accès internet (11 %) et un producteur de pneus.

L'effort de formation repose sur les entreprises de petites tailles : 70 % des contrats de professionnalisation sont conclus dans des entreprises de moins de 250 salariés qui emploient 48 % des salariés.

Les microentreprises représentent 18 % de l'emploi salarié mais 33 % des embauches en contrats de professionnalisation. A l'opposé, les très grandes entreprises (27 % des salariés du Grand Est) ne forment que 7 % des personnes en contrat de professionnalisation.

GRAPHIQUE 8 : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET EFFECTIFS SALARIÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISES



Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

⁽⁴⁾ Une **microentreprise** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros. Une **PME** est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros. Une **ETI**, entreprise de taille intermédiaire, est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros. Une **grande entreprise** est une entreprise qui ne peut pas être classée dans les catégories précédentes.

LES FORMATIONS PRÉPARÉES PAR LES PERSONNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

■ Les formations dans le secteur tertiaire marchand sont privilégiées

Le secteur tertiaire marchand domine quel que soit le sexe, aussi bien pour les formations reconnues au RNCP que celles qui mènent au CQP.

Les trois quarts des contrats sont conclus pour l'obtention de diplômes reconnus au RNCP. Parmi cette population, 46 % des diplômes préparés relèvent des domaines du commerce et de la gestion. L'industrie et le secteur du « transport et entreposage » regroupent chacun 10 % des embauches.

Le quart restant est conclu en vue de l'obtention d'un CQP.

Là aussi, 63 % des qualifications préparées relèvent du secteur commercial, pour seulement 14 % dans l'industrie, 11 % dans l'activité des services administratifs et de soutien et 5 % dans l'hôtellerie-restauration.

■ Les demandeurs d'emploi préparent essentiellement des CQP dans le secteur du commerce

Les demandeurs d'emploi s'orientent en grande partie vers des formations pour l'obtention de CQP « employé de commerce » et du titre professionnel de « conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger ». Les scolaires préparent essentiellement des BTS dans le secteur commercial ainsi que le BP coiffure. Les étudiants préparent principalement des diplômes de comptabilité (DCG et DSCG) et des formations commerciales de niveau I et II. Les salariés préparent avant tout des formations commerciales de niveau II et III.

TABLEAU 1 : PRINCIPALES FORMATIONS PRÉPARÉES EN FONCTION DE LA SITUATION AVANT EN 2017

FORMATIONS PRÉPARÉES	Total	Poids	Part de femmes	Part de scolaires	Part étudiants	Part de salariés	Part de DE
BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	535	5	47	30	24	24	10
TITRE PROFESSIONNEL CONSEILLER RELATION CLIENT A DISTANCE	509	4	54	7	1	5	75
CQP EMPLOYE DE COMMERCE DOMINANTE CAISSE	441	4	92	0	0	1	95
CQP EMPLOYE DE COMMERCE	401	3	69	0	0	3	93
BTS ASSISTANT DE GESTION PME PMI	287	2	81	32	13	17	16
BTS NEGOCIATION ET RELATION CLIENT	222	2	36	38	17	17	8
CQP EMPLOYE DE COMMERCE DOMINANTE RAYON	168	1	58	0	1	1	91
CQP EMPLOYE DE COMMERCE RAYON EXCLUSIF	163	1	53	0	0	0	100
BP COIFFURE	155	1	84	67	4	4	6
TITRE PROFESSIONNEL CONDUCTEUR LIVREUR SUR VEHICULE UTILITAIRE LEGER	123	1	36	0	2	4	90
DCG - DIPLOME COMPTABILITE GESTION	108	1	47	16	46	10	10
DEAES (DIPLOME D'ETAT D'ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL)	108	1	87	2	3	42	48
TITRE PROFESSIONNEL D'ASSISTANTE DENTAIRE	105	1	97	2	9	34	52
LICENCE DROIT ECONOMIE GESTION MENTION GESTION	104	1	59	28	22	17	0
PREPARATEUR DE COMMANDES EN ENTREPOT	100	1	30	0	2	21	69
CQP VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRME MULTIMARQUES	99	1	21	7	20	38	21
CHARGE D'ACCUEIL DE CLIENTELE BANCAIRE	92	1	60	0	3	15	71
BTS COMPTABILITE ET GESTION DES ORGANISATIONS	87	1	54	26	25	18	19
MANAGER DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	87	1	87	10	22	3	10
DSCG - DIPLOME SUPERIEUR DE COMPTABILITE ET DE GESTION	79	1	42	11	53	8	4
AUTRES FORMATIONS	7 600	66	60	10	11	13	41
ENSEMBLE	11 573	100	49	12	15	16	36

La couleur indique une valeur supérieure d'au moins cinq points par rapport à la moyenne régionale.

Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS FINANCENT LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

■ Les OPCA interprofessionnels perdent du terrain

L'OPCA⁽⁵⁾ du commerce et de la distribution (FORCO) devance les OPCA interprofessionnels AGEFOS PME et OPCALIA. Ces trois OPCA regroupent 44 % des contrats de professionnalisation enregistrés en 2017. L'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie

(OPCAIM), principalement positionné dans le Bas-Rhin, occupe la quatrième position avec une progression de 25 % en 2017.

Les recrutements sont le reflet de l'économie de chaque département, prééminence des activités de « transport », « hôtellerie et restauration » et « bois » dans les Vosges ; « chimie et pharmacie » dans le Haut-Rhin (proximité du pôle pharmaceutique de Bâle) ; « commerce et négoce international », « ingénierie, études et conseil » et « industries de la métallurgie » dans le Bas-Rhin ; « commerce de détail et distribution » et « travail temporaire » dans la Moselle et « entreprises agricoles » dans la Marne.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES CONTRATS PAR OPCA ET PAR DÉPARTEMENT

NOM OPCA	Spécialité de l'OPCA	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Vosges	Grand Est		
												Année 2017	Part en 2017	Évol 2016 2017 (%)
FORCO	commerce de détail et distribution	4	5	9	1	14	3	27	18	13	5	2 140	18	6
AGEFOS PME	interbranches et interprofessionnels	3	9	10	3	23	0	19	21	10	4	1 789	15	2
OPCALIA	interbranches et interprofessionnels	5	14	6	1	19	1	15	25	10	4	1 248	11	7
OPCAIM	industries de la métallurgie	11	5	13	3	7	3	18	30	8	2	962	8	25
FAFTT	travail temporaire	1	18	5	5	17	0	31	14	8	2	890	8	-13
CONSTRUCTYS	BTP	3	10	14	2	15	2	13	25	10	6	670	6	25
OPCA TRANSPORTS	transports	1	7	9	1	13	0	14	27	12	17	448	4	40
OPCALIM	agro-alimentaire	5	7	19	0	6	5	14	19	19	7	422	4	45
INTERGROS	commerce de gros et commerce international	2	4	7	1	8	1	9	53	11	4	378	3	-23
ANFA	services automobiles	4	5	14	5	11	4	12	24	19	4	352	3	11
FAFIEC	sociétés d'ingénierie, études et conseil	0	8	11	0	18	0	10	40	12	1	329	3	-2
FAFIH	hôtellerie et restauration	1	5	9	0	11	0	10	32	7	25	326	3	-3
FAFSEA	entreprises agricoles	4	4	54	1	6	1	2	20	6	3	290	3	10
ACTALIANS	professions libérales	3	5	7	3	17	4	21	31	8	4	278	2	-17
DEFI	chimie, pétrole, pharmacie, parapharmacie/vétérinaire, plasturgie	0	2	11	4	8	1	15	24	30	4	248	2	-10
UNIFORMATION	économie sociale	5	5	12	2	18	2	8	28	13	6	193	2	10
UNIFAF	secteur sanitaire, social et médico-social	3	1	7	1	14	2	16	35	20	2	182	2	32
OPCA 3+	industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers cartons	1	2	15	1	10	1	4	29	23	14	167	1	14
OPCA BAIA	banques, sociétés d'assurances, mutuelles d'assurances, agences générales d'assurances, sociétés d'assistance	6	2	20	2	17	0	20	23	4	6	132	1	-31
AFDAS	culture, communication, médias, loisirs	1	3	14	0	30	1	12	29	9	2	129	1	18
TOTAL		4	8	11	2	15	2	18	24	11	5	11 573	100	5

La couleur indique une valeur > 5 points à la moyenne régionale.

Source : EXTRAPRO - exploitation SESE Grand Est

⁽⁵⁾ En France, chaque employeur de droit privé est soumis à une obligation de financement de la formation professionnelle continue. Cette obligation est calculée en fonction de la taille de l'entreprise et du montant de la masse salariale : 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ; 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus (ou 0,8 % pour les entreprises qui gèrent le compte personnel de formation en interne). Les fonds sont collectés par l'OPCA. Les OPCA peuvent également recevoir des ressources complémentaires du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), soit au titre de la péréquation, soit au titre des appels à projets pour lesquels ils ont été sélectionnés. Les OPCA sont chargés d'encourager et de faciliter le développement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche. Son action est également étendue aux demandeurs d'emploi pour accompagner leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE VA MODIFIER LES DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Les **OPCO** (opérateurs de compétences) remplaceront les actuels **OPCA** (organismes paritaires collecteurs agréés) en début d'année 2019. L'objectif du gouvernement est de mettre les nouveaux opérateurs au service des besoins en **compétences**, et de réduire leur nombre.

■ De 20 OPCA à 11 OPCO

La logique appliquée est celle de la « cohérence des métiers et des compétences » et la réduction du nombre d'organismes de 20 OPCA à 11 OPCO en corrélation directe avec le futur périmètre des branches professionnelles.

Ci-dessous, la répartition envisagée :

	Opérateur de compétences	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financiers et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médico-social
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles, et du secteur des médias (presse, audiovisuel,...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Services de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée

■ Le futur rôle des OPCO

Contrairement aux actuels OPCA, les futurs OPCO ne collecteront plus les cotisations formation des entreprises, cette mission étant dorénavant confiée aux Urssaf. En revanche, les nouveaux opérateurs, gérés par les partenaires sociaux,

auront la charge de financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, d'aider les branches dans leur mission de certification et d'assurer un service de proximité auprès des TPE-PME dans la définition de leurs besoins en formation.

ANNEXES

1) POURQUOI AVOIR CRÉÉ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Le contrat de professionnalisation a été créé par la loi du 4 mai 2004. Son objectif est d'offrir un emploi et une formation professionnelle à des jeunes peu qualifiés et à des demandeurs d'emploi. Il remplace le contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il permet d'accéder à une certification (diplôme, titre, CQP, certification reconnue). Il consiste en l'alternance de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique. Le nombre de contrats a régulièrement progressé de 2005 à 2008 en France (de 94 800 à 179 000). Suite à la baisse importante de 2009 (146 000) il est reparti à la hausse pour atteindre 195 300 en 2016.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus et, depuis la loi du 24 novembre 2009, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2) LE SUIVI STATISTIQUE

Le suivi statistique des contrats de professionnalisation s'effectue à partir du système de gestion des contrats de professionnalisation Extrapro après l'instruction des contrats par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Pour l'année 2017, 12 698 contrats de professionnalisation ont débuté dans le Grand Est (source : Dares). Mais le contenu de la base Extrapro ne permet pas d'exploiter l'ensemble des contrats sur tous les critères. Ainsi, l'exploitation des tableaux 1 (répartition des contrats par formation préparée) et 2 (répartition des contrats par OPCA) s'est faite sur un nombre de contrats moindre (11 573) engendrant un déficit de 10 %.

3) DIFFÉRENCES ENTRE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance. Le contrat de professionnalisation s'adresse à un public plus large que le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- bénéficiaires de la prime d'activité (née de la fusion du RSA activité et de la prime pour l'emploi), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH).

Le contrat de professionnalisation permet un choix de formations plus large :

- le contrat d'apprentissage permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le contrat de professionnalisation permet lui aussi d'obtenir une qualification enregistrée au RNCP (diplôme ou titre) mais aussi une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le contrat de professionnalisation permet plus de souplesse quant à la durée de formation :

Le contrat de professionnalisation comme le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation, la formation doit représenter au moins 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois ;
- dans le cadre du contrat d'apprentissage, la durée de la formation représente au moins 400 heures en moyenne par année de formation.

Les niveaux de rémunération diffèrent également entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage :

	Contrat de professionnalisation			Contrat d'apprentissage		
	Moins de 21 ans	Entre 21 et 25 ans révolus	26 ans et plus	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
Inférieur au bac	Au moins 55 % du Smic	Au moins 70 % du Smic	Au moins 85 % du Smic			
Au moins égal au bac	Au moins 65 % du Smic	Au moins 80 % du Smic	Au moins 85 % du Smic			
1 ^{ère} année				25 % du Smic	41 % du Smic	53 % du Smic
2 ^e année				37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic
3 ^e année				53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic

Du 01/01 au 31/12/2017 le Smic horaire brut était de 9,76 euros soit 1 480,27 (1 149,07 net) pour 152 heures.

Les personnes qui s'engagent dans un contrat de professionnalisation sont essentiellement des demandeurs d'emploi. Plus âgées, elles sont aussi mieux rémunérées que les apprentis (85% du Smic pour les plus de 25 ans).

Des exonérations qui dépendent des publics et de la taille de l'entreprise

Les contrats de professionnalisation n'ouvrent pas droit à exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, sauf pour les contrats conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à exonérations des cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des cotisations patronales d'allocations familiales, de la CSG-CRDS sur salaires.

4) LES ATOUTS ET LES FREINS À L'ALTERNANCE

L'alternance que ce soit en formation initiale (apprentissage) ou en formation continue (professionnalisation) offre un taux d'insertion à l'issue du contrat de 70 % et plus.

Les atouts

Un taux d'insertion professionnel élevé

Le premier atout des formations en alternance réside dans leur fort potentiel d'insertion professionnelle. Ainsi, d'après une étude de la Dares de juin 2015, (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-080.pdf>), 72 % des anciens bénéficiaires de contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin de leur contrat et, parmi ceux-ci, plus de la moitié occupe un emploi durable.

Le taux d'emploi varie selon le profil du bénéficiaire à l'entrée du dispositif :

- les hommes et les jeunes sont plus souvent en emploi à la sortie que la moyenne ;
- les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs à l'entrée sont moins souvent en emploi et sont plus souvent au chômage à la sortie de leur contrat ;
- les bénéficiaires ayant préparé une qualification dans les spécialités « commerce et vente », « secrétariat, bureautique » et « accueil, hôtellerie, tourisme » rencontrent plus de difficultés d'insertion alors que 68 % des contrats de professionnalisation sont conclus dans ces secteurs.

Une rémunération motivante

Les formations en alternance sont rémunérées en fonction de l'âge de la personne et de son niveau de diplôme. S'adressant à un public plus âgé, le contrat de professionnalisation offre des rémunérations supérieures à celles pratiquées pour les contrats d'apprentissage.

Les freins

La principale barrière rencontrée dans la démarche d'une formation en alternance repose sur la difficulté à trouver une entreprise d'accueil. D'après l'Institut National de Formation et d'Application (INFA), trouver une entreprise d'accueil est un frein à l'alternance pour 77 % des candidats.

Quand on compare avec la Suisse ou l'Allemagne, on constate que dans ces pays il existe des sites officiels recensant les entreprises en recherche de jeunes à former. Les candidats peuvent donc se rendre compte des secteurs d'activité qui recrutent et la mise en relation se fait sans intermédiaire.