



S U P P L E M E N T

BREF

ILE-DE-FRANCE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION De la perception des OPCA aux premiers résultats

Plus d'un an après l'entrée en vigueur des nouveaux contrats de professionnalisation, la DRTEFP Ile-de-France a réalisé un bilan d'étape en croisant les résultats d'une enquête auprès des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et les premières données chiffrées.

Si depuis le mois d'octobre 2005, le rythme des embauches mensuelles en contrat de professionnalisation s'est accéléré, le nombre de contrats conclus en alternance reste inférieur de 30% à celui de l'an dernier.

Globalement et malgré les difficultés de démarrage, les OPCA perçoivent ce contrat d'alternance comme porteur de nouvelles opportunités d'emploi et de formation.

Les premières tendances issues des exploitations statistiques laissent présager des changements significatifs sur les profils des bénéficiaires et les pratiques d'embauche des employeurs.

LES PRINCIPAUX RESULTATS

22 000 contrats de professionnalisation signés à fin décembre 2005, en Ile-de-France.

Un public plus large :

- **Plus d'adultes** : 16% des bénéficiaires, contre 5% dans les contrats de qualification.
- **Plus de demandeurs d'emploi et d'inactifs** : 45% contre 16%.
- **Moins de jeunes sortant du système scolaire** : 19% contre 47%.

Des durées d'emploi et de formation plus courtes :

- **Des contrats plus courts** : 28% des CDD supérieurs à un an, contre 62% en contrat de qualification.
- **Des durées de formation en diminution** : une moyenne inférieure à 500 heures.

Des employeurs qui se diversifient :

- **Une hausse de 5% dans les services opérationnels et une baisse de 4% dans le commerce de gros et l'éducation.**
- **Une part croissante des entreprises de 50 salariés et plus** : 48% contre 12%.

Des évolutions des pratiques de formation :

- **Un développement des qualifications professionnelles reconnues par les branches** : 65%, contre 35% sous contrat de qualification.
- **Des actions de professionnalisation qui se déroulent en interne pour près d'un contrat sur six.**

▲ MODIFICATIONS ET ENJEUX DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis novembre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les trois anciens contrats d'alternance (qualification, adaptation, orientation). Tout en reposant sur les mêmes principes d'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification sous contrat de travail, cette nouvelle mesure obéit à des règles sensiblement différentes.

Les principales modifications, introduites par la loi du 4 mai 2004, portent sur : les durées de contrats (12 mois) et de formation (150h minimum), les conditions d'éligibilité (disparition des restrictions liées aux niveaux des diplômes), la prise en compte d'actions d'évaluation et d'accompagnement, la simplification du recours au temps partiel.

Ces règles, de portée générale, sont susceptibles d'être aménagées par accords des partenaires sociaux¹. Le rôle donné aux négociations collectives, dans l'adaptation et la déclinaison de ce nouveau contrat, est du reste l'une des plus grandes nouveautés du contrat de professionnalisation.

Après quatorze mois d'entrée en vigueur, les premières exploitations des données statistiques sur le contrat de professionnalisation et les résultats d'une enquête réalisée auprès des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés franciliens (OPCA), permettent de faire le point sur les principales tendances et évolutions constatées.

▲ DES PREMIERS OBSTACLES JUGES CONJONCTURELS A LA MONTEE EN PUISSANCE

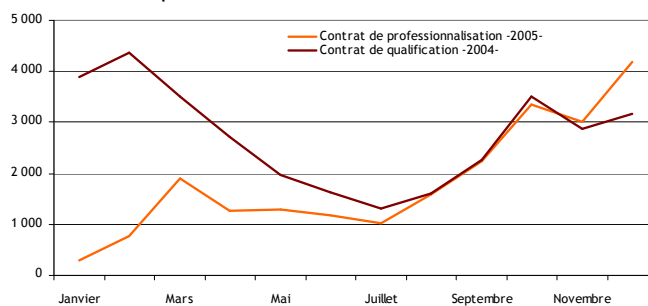
A l'été 2005, les OPCA interrogés étaient majoritairement à considérer que les difficultés de démarrage des contrats de professionnalisation s'expliquaient, avant tout, par des freins conjoncturels. Les principaux obstacles mentionnés faisaient effectivement référence à la méconnaissance des entreprises et à l'inadaptation de l'offre de formation. La concurrence avec d'autres contrats aidés était aussi mentionnée, avec notamment une suractivité des contrats de qualification avant leur disparition et certains reports observés sur le contrat d'apprentissage.

En décembre 2005, on constate que le niveau d'embauche des contrats de professionnalisation devient équivalent à celui réalisé sous contrats de qualification. Ce rattrapage, qui n'intervient qu'en fin d'année, a été pénalisé par le chevauchement de contrats de qualification, dont l'enregistrement s'est poursuivi jusqu'au premier semestre 2005 (10.000 contrats).

Au total, fin décembre 2005, 22 000 contrats de professionnalisation étaient conclus en Ile-de-France, alors que, durant la même période de l'année précédente, 32 792 contrats de qualification avaient été signés.

¹ Les aménagements du contrat de professionnalisation peuvent intervenir par conventions ou accords collectifs, ou par défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé interprofessionnel.

Comparaison du nombre de contrats conclus en 2004 et 2005



Source : DARES

Globalement et hors apprentissage, au cours de l'année 2005, ce sont 33 120 personnes qui sont entrées en contrat d'alternance², contre 43 000 en 2004, soit une baisse de plus de 30%.

▲ DES OPPORTUNITES D'EMPLOIS AUX PREMIERS CONSTATS

La majorité des OPCA interrogés a considéré que le contrat de professionnalisation était susceptible d'offrir de nouvelles opportunités d'emplois. L'argument le plus souvent avancé reposait sur l'existence d'un volet de formation, qui doit permettre de faciliter l'intégration de nouvelles personnes dans les entreprises. Certains organismes ont également mis en avant l'assouplissement des critères d'éligibilité des publics, tandis que d'autres préféraient insister sur les possibilités d'adaptation plus rapides aux contenus des métiers et emplois à pourvoir. Dans près de la moitié des cas, ces OPCA ont aussi perçu le contrat de professionnalisation comme une possible réponse à une problématique emploi spécifique d'un secteur (difficultés de recrutement, départs à la retraite massifs, besoins de transmission d'entreprises).

D'un autre côté, près d'un OPCA sur quatre ne souhaitait pas lier le développement de l'emploi à l'existence du contrat de professionnalisation, préférant mettre en avant des facteurs tels que le contexte économique et les projets de développement des entreprises. De même, 21% des OPCA n'identifiaient aucune nouvelle opportunité d'emploi, considérant que les contrats de professionnalisation offraient, sur cet aspect, les mêmes caractéristiques que l'ancien contrat de qualification.

Pour l'instant, le constat chiffré révèle moins un développement de l'emploi en alternance, que des changements dans la structure et composition de ces derniers.

Du contrat de qualification aux nouvelles pratiques du contrat de professionnalisation

Lors de sa création, le contrat de qualification était un contrat à durée déterminée, d'une durée de 6 à 24 mois, prioritairement destiné aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification, ou avec une qualification inadaptée. Au cours des dernières années,

² En 2005, le nombre des personnes en alternance comprend : les titulaires d'un contrat de professionnalisation et les bénéficiaires des anciens contrats d'alternance qui ont été enregistrés en début d'année (qualification, adaptation et orientation).

l'offre de formation développée autour du contrat de qualification a tendu à uniformiser ce dernier en un contrat standard d'une durée de 18 à 24 mois, captant un public très homogène et s'éloignant des priorités initiales fixées par les accords de 1983. Ainsi, en Ile-de-France, près de 55% des entrants en contrat de qualification avaient une formation de niveau baccalauréat, et seulement 29% présentaient un niveau inférieur. Par ailleurs la majorité des bénéficiaires (48%) était, avant leur entrée en contrat, directement issus de système scolaire. Au fil du temps, le contrat de qualification s'est donc plus fortement inscrit dans une logique de formation initiale que de formation continue, renforçant sa concurrence avec le contrat d'apprentissage.

Un public qui se diversifie

En rompant avec les anciennes pratiques du contrat de qualification, les réformes apportées par la loi et les accords de branches ont notamment permis l'accès d'un public plus large au contrat de professionnalisation. En effet, on enregistre d'ores et déjà une plus grande variété dans les niveaux de formation des bénéficiaires. Le nombre de bacheliers diminue (- 17%), alors que celui des personnes sans diplôme ou titulaires d'un deuxième ou troisième cycle de l'enseignement supérieur augmente (respectivement 5% et 9,5%).

Par ailleurs, l'abaissement de la durée du contrat à 12 mois offre une place plus importante aux demandeurs d'emploi et aux salariés, dont la part augmente respectivement de + 29% et de + 5%. Dans le même temps, on constate une nette progression des adultes, qui sont deux fois plus nombreux à avoir signé un contrat d'alternance au cours de l'année 2005.

L'ensemble de ces changements semble néanmoins avoir préservé l'accès des publics dits « prioritaires ». En effet, la part des chômeurs de longue durée (+ 1 an) est restée stable et celle des jeunes sans qualification a augmenté de + 6%.

Des employeurs qui se distinguent

Côté employeur, on note des différences importantes dans les secteurs d'activités et les tailles des entreprises utilisatrices des contrats de professionnalisation.

En effet, certains secteurs, traditionnellement employeurs de contrats de qualification, comme le commerce de gros ou l'éducation, enregistrent des

baisses conséquentes du volume de contrats conclus (- 4%). A l'inverse, les services opérationnels et le transport, connaissent un fort développement de l'alternance (+ 5%). Le profil des établissements employeurs tend lui aussi à se diversifier: la part des contrats de professionnalisation conclus dans les entreprises de taille importante (50 salariés et plus) atteignant près de 48% de l'ensemble des contrats, contre 12% en contrat de qualification.

	Contrats de Qual.	Contrats de Prof.
Sortants du syst. scolaire	47%	19%
Demandeurs d'emploi	16%	45%
Salariés	20%	25%
Sans diplôme	9%	14%
Diplôme = ou > Bac + 2	9%	23%
CDI	Nd*	25%
CDD > 1 an	62%	29%
Actions de prof. > 1 an (CDI)	Nd*	8%
Adultes (26 ans et +)	5%	16%
Chômeurs de plus d'un an	21%	23%
Jeunes sans qualification	16%	22%
Femmes	58%	53%

*En contrat de qualification la possibilité de conclure des CDI ne concernait que les adultes

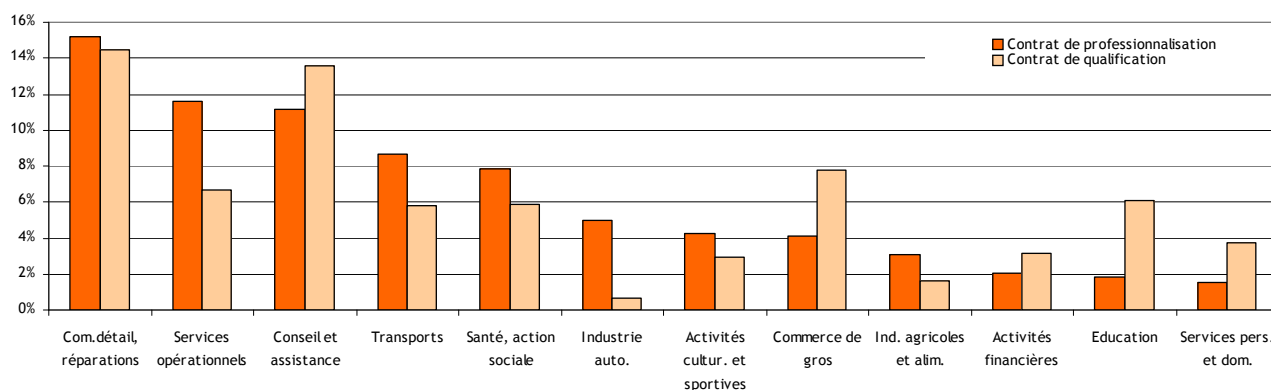
Source : DARES

L'émergence de nouvelles pratiques d'embauche

La diversité des publics entrant en contrat de professionnalisation semble avoir développé de nouvelles pratiques d'embauche. Ainsi en est-il des diplômés de l'enseignement supérieur (IIème et IIIème cycle), qui sont trois fois plus souvent embauchés en CDI, avec des périodes de professionnalisation plus courtes (98% sont inférieures à un an). Ces derniers bénéficient par ailleurs d'un niveau de salaire très élevé, puisque 53% d'entre eux perçoivent une rémunération supérieure à 2000 euros, contre moins de 7% en moyenne régionale.

D'un autre côté, le recours au temps partiel, autorisé par le contrat de professionnalisation, se développe et concerne près de 20% des adultes. Ces derniers sont massivement employés dans le transport et les services opérationnels (38%), secteur où l'usage du temps partiel est traditionnellement élevé.

Les principaux secteurs d'activité (NES 36)



Source : DARES

▲ DE NOUVEAUX ENJEUX DE FORMATION

Sur le volet formation, une écrasante majorité d'OPCA faisait état, au départ, de nouvelles perspectives de développement avec l'existence du contrat de professionnalisation (83%). Leurs réponses mettaient fortement en évidence la possibilité de développer des formations plus spécialisées, plus courtes et en meilleure adéquation avec les besoins des entreprises. Les autres opportunités mises en avant concernaient surtout l'assouplissement des conditions d'éligibilité et l'évolution des pratiques formatives (développement de l'individualisation).

Malgré cet a priori favorable, la majorité des OPCA estimait toutefois que l'offre de formation ne s'était pas encore totalement adaptée à leurs accords de branches ou interprofessionnels (68%). Ce décalage était encore plus accentué auprès des organismes de formation qui intervenaient dans les anciens contrats de qualification, puisque 82% des OPCA jugeaient insuffisants ou inexistantes les efforts d'adaptation réalisés par ces derniers.

Globalement, les prévisions des OPCA sur ce volet semblent se confirmer, puisque l'on observe une nette réduction de la durée des enseignements et le développement des qualifications professionnelles reconnues par les branches.

Un essor des qualifications de branches

Contrairement aux contrats de qualification, où elles ne représentaient que 35%, les qualifications de branches concernent plus de deux contrats de professionnalisation sur trois¹.

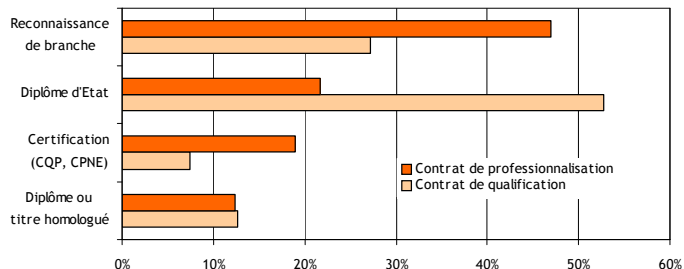
La part des diplômes et titres homologués est, quant à elle, restée stable alors que celle de l'ensemble des diplômes d'Etat de l'enseignement technologique et professionnel a diminué (de 53% à 22%). Cependant ces résultats provisoires ne tiennent pas compte des contrats conclus pendant la rentrée scolaire 2005, ce qui peut sous estimer la part de ces diplômes d'Etat.

¹ Ces qualifications regroupent : les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), les qualifications qui figurent sur la liste de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et les qualifications reconnues dans les classifications d'une Convention Collective.

Néanmoins, l'essor des qualifications de branches est plus ou moins marqué, selon les spécialités de formations. Ainsi, dans le commerce et la vente la majorité des qualifications préparées sont des CQP ou des certifications de branches. A contrario, dans le domaine de la santé, 58% des contrats préparent à des diplômes d'Etat ou des titres homologués.

Type de qualification préparée

Source : DARES



Des durées d'enseignement en baisse

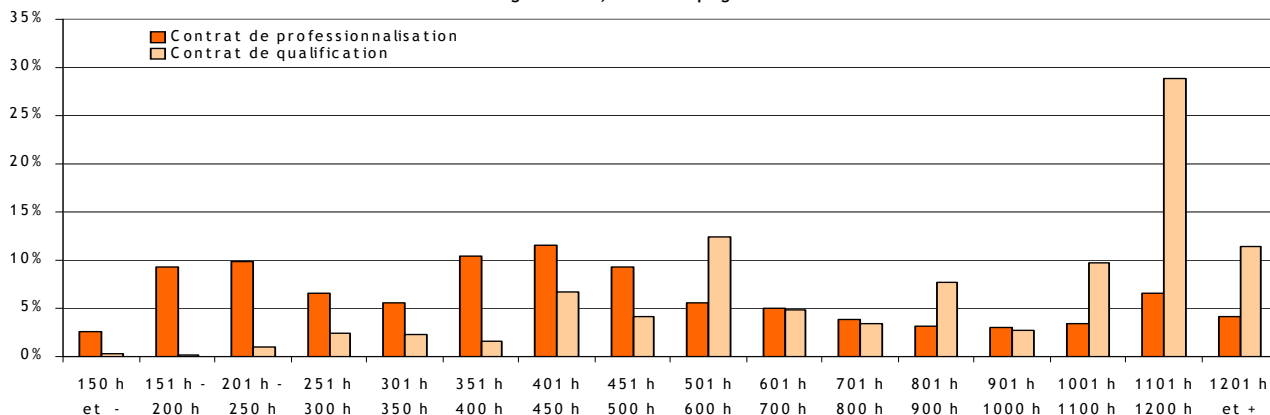
Ces changements sur la nature des qualifications préparées ont un impact direct sur la durée des enseignements : 65% des contrats prévoient une durée de formation inférieure ou égale à 500h, alors que l'essentiel des contrats de qualification dépassait cette moyenne, avec un pic important à 1 200h (29%). On note, par ailleurs, une très faible proportion (2,6%) de contrats dont la période de professionnalisation se limite au seuil minimum réglementaire de 150 heures.

Un développement de la formation en interne

Alors que dans l'enquête réalisée auprès des OPCA, une seule réponse avait mis en avant les nouvelles possibilités d'organiser les formations en interne, il apparaît que cette pratique est en fort développement, puisque 16% des employeurs y ont eu recours entre octobre 2004 et août 2005.

Ces entreprises sont, dans plus de huit cas sur dix, des établissements de plus de 500 salariés, dotés de service de formation. Ces pratiques internes sont principalement utilisées pour la préparation de CQP ou de qualifications de branches (77% des cas), avec des durées de formations inférieures à la moyenne (35% inférieures à 250 heures contre 22%).

Les durées d'enseignement, d'accompagnement et d'évaluation



Source : DARES

▲ L'ÉVALUATION ET L'ACCOMPAGNEMENT : DES NOTIONS ENCORE EN COURS DE DÉFINITION

Désormais intégrées à part entière au contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ne semblent pas pour autant avoir fait l'objet d'un cadrage très précis de la part de tous les partenaires sociaux ou OPCA. En effet, la majorité des organismes collecteurs interrogés sur cette question ont fait état d'une absence de définition ou de prise en charge spécifique, même si le concept d'évaluation paraît mieux maîtrisé que celui d'accompagnement.

L'évaluation : un outil de positionnement et d'ajustement de la formation

Lorsqu'elle est définie, l'évaluation est toujours décrite comme un outil de positionnement des salariés, mais également comme un moyen d'adapter, si nécessaire, le programme de formation dans les deux mois qui suivent le démarrage du contrat.

A noter toutefois que près de la moitié des OPCA qui se sont exprimés sur cette question définissent l'évaluation comme un processus plus permanent, pouvant intervenir tout au long du contrat de professionnalisation. Dans ces cas, les actions éligibles recouvrent des séquences permettant de mesurer ou de valider les connaissances et compétences acquises en cours, ou en fin de formation.

L'accompagnement : un soutien aux parcours professionnels

Le taux de réponses et l'imprécision des définitions fournies par les OPCA, laissent supposer que l'accompagnement est une notion beaucoup plus difficile à cerner et à normaliser dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Lorsqu'elles sont définies, les actions d'accompagnement visent à soutenir les salariés dans leur parcours de professionnalisation au sein de l'entreprise, mais elles ont tendance à se cantonner à des initiatives venant renforcer les enseignements (mise en place de sessions d'approfondissement en cas de difficultés d'apprentissage).

Une part non négligeable des OPCA semble cependant vouloir axer ces actions autour de situations particulières, qui justifieraient un appui personnalisé. Ici, les exemples fournis se dirigent tout d'abord vers les bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, pour lesquels certains OPCA prévoient la mise en place d'actions spécifiques (approfondissement des projets professionnels, aide à la recherche d'emploi). Bien que très peu cité, le deuxième cas de figure concerne des bénéficiaires de contrats de professionnalisation repérés en grandes difficultés et pour lesquels des actions personnalisées, proches du suivi social, peuvent être préconisées.

Des actions en développement

Malgré les difficultés perçues par les OPCA dans la définition et la mise en œuvre de ces concepts, 35% de l'ensemble des contrats prévoient des actions d'accompagnement ou d'évaluation.

La mise en œuvre de ces actions paraît dépendante de la taille des établissements employeurs. Ainsi, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, moins de 28% des contrats font état d'un accompagnement ou d'une évaluation, contre 41% dans les établissements plus importants.

Durées des Evaluations et Accompagnements :

	Ensemble des contrats	Contrats avec formation interne
Aucune	65%	57%
De 1h à 40 h	15%	9%
De 41h à 80 h	5%	2%
De 81 à 150h	4%	12%
De 151 à 300 h	5%	10%
Plus de 300 h	4%	9%
Total	100%	100%

Source : DARES

Si les employeurs se distinguent quant à la déclinaison ou non de ce type d'actions, tous ont mentionné le maintien de tuteurs, dont l'obligation n'est pourtant plus systématique.

Mais ciblées sur des publics ou des situations particulières

Malgré l'imprécision ou l'absence de définition, il apparaît que l'évaluation et l'accompagnement ont d'ores et déjà été dirigées vers des publics spécifiques.

En effet, on note tout d'abord une utilisation différenciée de ces prestations pour les adultes et pour les jeunes. Ainsi, alors que moins d'un jeune sur trois bénéficie d'actions d'accompagnement ou d'évaluation dans le cadre de son contrat, plus d'un adulte sur deux en profite (55%).

De même, on relève une part plus importante d'actions d'accompagnement et d'évaluation pour les demandeurs d'emploi et les personnes issues d'un stage de formation professionnelle. Ce sont les personnes sortant de scolarité, issues d'un contrat d'alternance ou bien d'un contrat aidé du secteur non marchand, qui accèdent le moins à ces actions.

Enfin, les résultats montrent une utilisation plus courante de l'accompagnement et de l'évaluation pour les personnes embauchées en CDD (37% en font état, contre 30% pour les CDI).

Des pratiques de mise en œuvre hétérogènes

L'analyse des durées d'accompagnement fait apparaître des pratiques variées, puisque ces dernières oscillent entre 20h et plus de 300h, certaines déclarations allant même jusqu'à 1 500h.

De même, le fait que les formations se déroulent au sein même des entreprises, impacte directement la mise en œuvre des actions d'évaluation et d'accompagnement. En effet, dans ce cas, ces dernières sont plus fréquentes (53% contre 35%) et s'étalent sur des durées plus longues.

▲ DES TENDANCES A CONFIRMER

Ces premiers résultats de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation en Ile-de-France restent provisoires. En effet, la période d'analyse ne couvre pas la rentrée scolaire, période durant laquelle plus d'un tiers des contrats d'alternance sont conclus.

D'une part, cette limite peut avoir une influence quant aux évolutions constatées de la part des sortants de scolarité et du type de qualifications préparées (diplômes d'Etat et titres homologués).

D'autre part, la signature tardive, ou la renégociation de certains accords, pourront avoir des effets retardés sur les durées des contrats.

Néanmoins, la plupart des tendances observées au niveau régional sont en concordance avec les résultats d'une récente étude menée par la DARES (« Premières Informations et Premières Synthèses », janv. 2006 - N°04.3). Cette dernière pointe notamment, une forte progression de la part des demandeurs d'emploi, des jeunes sans qualification et des adultes. Elle conclut également à une baisse de la durée des contrats et des personnes sortant de scolarité.

Principales comparaisons Contrat de Qualification / Contrat de Professionnalisation

	Contrat de Qualification	Contrat de Professionnalisation
Public :	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes (16-25 ans) sans qualification ou ayant une qualification inadaptée Adultes (26 ans et plus) sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, du fait de l'absence ou insuffisance de qualification professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes (16-25 ans) Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
Nature du Contrat :	<ul style="list-style-type: none"> CDD entre 6 et 24 mois CDI réservé aux adultes (avec une durée de formation de 6 à 24 mois). Temps plein en principe et partiel sur dérogation. 	<ul style="list-style-type: none"> CDI, CDI/CNE ou CDD de 6 à 12 mois, avec dérogation possible jusqu'à 24 mois. Temps plein ou partiel.
Formation et professionnalisation :	<ul style="list-style-type: none"> Durée des enseignements (généraux, professionnels et technologiques) au moins égale à 25% de la durée totale du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> Durée des enseignements, actions d'accompagnement et d'évaluation : entre 15% et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150H. Possibilité d'aller au-delà des 25% par accord de branche. Possibilité de réaliser les actions de professionnalisation en interne, quand les entreprises disposent d'un service de formation structuré.
Exonération (Part Patronale) :	<ul style="list-style-type: none"> Exonération pour les jeunes pour la part de rémunération correspondant au SMIC et jusqu'au terme du CDD. 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération réservée au jeunes de - 26 ans et demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.
Aide de l'Etat :	<ul style="list-style-type: none"> Adultes (+ 26 ans) : 1.525 euros pendant 6 mois et 120 euros supplémentaires par mois pour certains publics (CLD + 12 mois, Rmistes, Détenus, Handicapés, personnes en difficultés d'insertion). 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune aide.
Tutorat :	<ul style="list-style-type: none"> Désignation d'un tuteur obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur peut désigner un tuteur.

Méthodologie :

1/ Enquête auprès des OPCA :

Menée par le SEPES et le Service Régional de Contrôle de la DRTEFP Ile de France, cette enquête a été réalisée par questionnaire auprès de quarante Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), entre juin et septembre 2005. Les résultats présentés ci-dessus sont issus de l'exploitation de 25 réponses comprenant les OPCA suivants : Afdas, Agefaforia, Agefos IDF, Anfa, Aref BTP Région Parisienne, Auvicom, FAF Propreté, FAF TT, Fafiec, Fafih, Faf Sab, Fafsea, Habitat Formation, Intergreros, Opca Banques, Opca EFP, Opca2, Opcaim, Opcams, Opcaief IDF, Opcaissur, Opcaib, Opca Transport, Unifaf, Uniformation.

2 / Données statistiques sur les contrats de professionnalisation fournies par la DARES:

Les données statistiques proviennent d'une première exploitation des CERFA du contrat de professionnalisation. Cette exploitation porte sur un total de 8 600 contrats de professionnalisation enregistrés entre le mois d'octobre 2004 et le mois d'août 2005.

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Marc Biehler - Réalisation : Pôle études, prospective, évaluation et statistiques -

Diffusion : Service relation avec les usagers, communication et documentation – Tirage : 1 200 exemplaires

<http://www.europemploi-idf.org/Sepes>