

Le présent article exploite, à l'échelle régionale, les résultats de l'interrogation des anciens titulaires rhônalpins d'un contrat de professionnalisation¹ arrivé théoriquement à échéance entre mars et octobre 2011. Ces résultats sont issus de l'enquête nationale sur l'insertion à 6 mois des sortants d'un contrat de professionnalisation réalisée en continu par la DARES depuis octobre 2011². Ils portent à la fois sur la situation pendant le contrat de professionnalisation et postérieure à lui. Lorsque Rhône-Alpes déroge aux constats nationaux, précision en est faite.

Des titulaires de contrats jeunes et diplômés

Aux termes de l'enquête en Rhône-Alpes comme à l'échelle nationale, les signataires d'un contrat de professionnalisation sont très majoritairement des jeunes âgés de moins de 26 ans à leur entrée en contrat (85%). La faiblesse des répondants de plus de 45 ans (2%) confirme que ce dispositif reste marginal dans cette tranche d'âge.

Il s'inscrit, pour une part importante des répondants, dans le prolongement d'un parcours de formation, plutôt initiale. En effet, à l'entrée en contrat, 43% des personnes étaient sous statut scolaire ou universitaire et 2% stagiaires de la formation professionnelle. 30% des répondants étaient toutefois déjà en emploi - aidé ou non -, dont 16% en contrat en alternance ; près d'un quart enfin, déclare un statut de demandeur d'emploi à l'entrée en contrat.

Les diplômés de niveau baccalauréat et supérieur sont les principaux signataires du dispositif avec plus de trois quarts des entrées. Le niveau de formation initiale est plus élevé chez les femmes (19% d'entre elles sont titulaires des niveaux I et II, contre 12% des hommes, tandis qu'elles sont 18% à être titulaires des niveaux V et Vbis contre 25% des hommes). Au regard de leur part dans la population de base (85%), les 16-25 ans sont légèrement surreprésentés parmi les titulaires d'un niveau III (Bac +2) et IV (Bac) (respectivement 89% et 90%). Inversement, 46% des personnes sans diplôme appartiennent à la classe d'âge des 26 ans et plus (dont 38% pour les 26-44 ans).

¹ Cf. page 7 encadré : « Le contrat de professionnalisation - Eléments de cadrage », à propos du dispositif.

² Cf. page 6 encadré « Enquête DARES sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation » pour des précisions sur l'ingénierie statistique et la méthodologie

Sommaire

Des titulaires de contrats jeunes et diplômés 1

Le CDD est la norme 2

Peu d'actions de formation de longue durée 3

Le choix de la certification préparée se porte massivement vers les diplômes et titres ministériels 3

12 % des contrats sont rompus prématurément 4

Une large majorité des sortants en emploi à l'issue du contrat, avec des nuances selon le sexe, le niveau de diplôme du titulaire, la taille et le secteur de l'employeur 4

Les sortants ont une opinion favorable du contrat de professionnalisation et de ses effets 5

Bibliographie 7



Le CDD est la norme

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. La durée du contrat, dans le cas d'un CDD (ou durée de l'action de professionnalisation, dans celui du CDI) doit être comprise entre 6 et 12 mois. Sous certaines conditions, cette durée peut être portée à 24 mois notamment pour les sortants d'un contrat aidé ou les personnes sans qualification.

Avec 91% des contrats signés en Rhône-Alpes (89% pour la France), le CDD représente la norme.

Leur durée excède 12 mois dans 42% des cas. Cet allongement dérogatoire pourrait en partie s'expliquer par le fait que 16% des répondants étaient précédemment en contrats aidés et 5% déclarent une formation initiale de niveau Vbis ou VI.

S'agissant des CDI (9%), les trois quarts sont signés par des personnes titulaires d'un diplôme de niveau Baccalauréat ou plus. Mais en apparence paradoxale, ce sont les personnes de faible niveau de formation initiale (19% avec un niveau Vbis et 13% sans diplôme) qui y accèdent le plus souvent, juste devant celles d'un niveau élevé (15,5% avec un niveau I ou II).

Au regard de la situation antérieure au contrat, 15% des demandeurs d'emploi et 10% des salariés accèdent à un contrat de professionnalisation à durée indéterminée contre à peine 4% des sortants de scolarité.

Source : Dares
Traitements SESE Rhône-Alpes, 2011

Poids comparés des répondants à l'enquête entre la moyenne nationale et Rhône-Alpes selon leurs caractéristiques, celles du contrat et celles de l'employeur

	France	Rhône-Alpes
Genre		
Homme	48%	52%
Femmes	52%	48%
Âge		
16-25 ans	83,7%	84,5%
26-44 ans	13,8%	13,1%
45ans et+	2,6%	2,4%
Niveau de formation à l'entrée en contrat		
Niveaux I et II : Bac +3 et au-delà	15%	15%
Niveau III : Bac +2	24%	29%
Niveau IV : Bac	36%	33%
Niveau V : CAP-BEP	20%	18%
Niveau Vbis : Brevet des collèges	4%	3%
Niveau VI : Sans diplôme	1%	1%
Situation avant l'entrée en contrat		
Scolaire, universitaire	36%	43%
Contrat en alternance	15%	16%
Autre contrat aidé	1%	1%
Stagiaire de la formation professionnelle	2%	2%
Salarié.e y.c. temporaire	14%	13%
Demandeur d'emploi	29%	24%
Inactivité	3%	2%
Nature de la qualification préparée		
Diplôme, titre	65%	70%
Certificat de qualification de branche	35%	30%
Nature du contrat		
CDI	11%	9%
CDD	89%	91%
Durée de la formation prévue par le contrat (en heures)		
Moins de 200 H	5%	4%
200-499 H	39%	40%
500-799 H	25%	26%
800 H et plus	31%	30%
Taille de l'établissement d'accueil du contrat		
0 à 19 salarié.e.s	49%	50%
20 à 49 salarié.e.s	12%	13%
50 salarié.e.s et plus	39%	38%
Secteurs d'activité (NAF17)		
Agriculture, sylviculture et pêche	0,9%	0,5%
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,1%	2,6%
Fabrication de denrées alimentaires et de produits à base de tabac	2,0%	1,8%
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques	3,1%	7,4%
Fabrication d'autres produits industriels	7,1%	9,1%
Construction	7,3%	8,0%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	23,7%	20,5%
Transports et entreposage	6,8%	8,4%
Hébergement et restauration	4,0%	2,9%
Information et communication	4,1%	2,8%
Activités financières et d'assurance	6,5%	4,3%
Activités immobilières	2,1%	2,2%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	16,8%	17,5%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	6,5%	6,0%
Autres activités de services	6,5%	6,0%

Les adultes de 26 ans ou plus ont plus facilement accès au CDI (19% chez les 26-44 ans et 24% chez les plus de 45 ans) que les jeunes de moins de 26 ans (7%).

Le secteur des activités scientifiques et techniques, de services administratifs et de soutien représente 23% des signatures en CDI devant celui du commerce (19%) et des transports (17%).

Peu d'actions de formation de longue durée

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15% et 25% de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Les formations longues d'au moins 800 heures concernent moins d'un tiers des CDD signés en Rhône-Alpes. Ce sont les titulaires d'un niveau IV qui en relèvent le plus fréquemment (54% d'entre eux contre 30% des niveaux V ou encore 14% des niveaux VI), ainsi que les personnes ayant choisi la spécialité de formation comptabilité, gestion (63% d'entre elles). Cependant, « toutes choses égales par ailleurs », c'est le type de certification préparée qui revêt le plus d'importance. Ainsi, un candidat à un diplôme ou titre ministériel a 27 fois plus de chance de suivre une formation longue qu'un candidat préparant une qualification de branches professionnelles.

Les formations comprises entre 200 et 499 heures sont les plus nombreuses (40%) et les spécialités les plus recherchées sont le commerce et la vente (29%), les autres spécialités des échanges et de la gestion (11%) et la comptabilité, gestion (7%).

Le choix de la certification préparée se porte massivement vers les diplômes et titres ministériels

Le contrat de professionnalisation a pour finalité l'acquisition d'une des certifications prévues par le code du travail qui établit deux catégories : d'une part, les diplômes et certifications ministérielles reconnues par l'Etat et enregistrées au répertoire national des

certifications professionnelles ; d'autre part, les qualifications des branches professionnelles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou attestées par un certificat de qualification professionnelle.

Les certifications préparées en Rhône-Alpes par les titulaires d'un contrat de professionnalisation relèvent à 70% de la première catégorie (diplômes et titres ministériels). 75% des répondants rhônalpins (70% pour la France entière) déclarent avoir obtenu totalement la qualification préparée, auxquels s'ajoutent 6% de personnes dont la réussite aux épreuves d'évaluation a été partielle.

Pour 5% des répondants, faute de disposer d'une information fiable, il n'est pas possible de se prononcer sur l'obtention ou non de la certification préparée. Mais si l'on s'intéresse aux seuls candidats ayant préparé une qualification de branches professionnelles, ils sont alors 11% à ne pas pouvoir indiquer s'ils ont ou non obtenu la certification. Ces mêmes candidats à l'obtention d'une qualification de branche sont en revanche, moins nombreux à échouer (12%) que ceux préparant un diplôme ou un titre ministériel (15%).

Globalement, pour 14% des répondants la qualification préparée n'a tout simplement pas été obtenue. Et dans les cas de rupture anticipée du contrat, le taux d'échec est 4,5 fois plus élevé que lorsque le titulaire est allé au terme du contrat.

Le taux de réussite varie peu selon l'âge ou le genre des candidats ; il est cependant moins élevé pour les répondants qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs³ avant l'entrée en contrat. Il varie en revanche sensiblement selon les caractéristiques du contrat. Ainsi les échecs sont-ils plus fréquents pour les candidats à une certification dans les spécialités « commerce et vente » (18%), « comptabilité et gestion » (25%), « secrétariat et bureautique » (21%), « accueil, hôtellerie, tourisme » (18%).

De même, les formations courtes de moins de 200 heures, ainsi que celles longues de 800 heures et plus sont associées à une probabilité d'échec plus importante (respectivement 20% et 25% contre 9% pour les formations de 200 à 499 heures et 10% pour celles de 500 à 799 heures).

³ Au sens statistique.

12 % des contrats sont rompus prématurément

12% des contrats de professionnalisation signés en Rhône-Alpes (14% pour la France entière) sont interrompus avant le terme prévu. Dans 62% des cas, c'est le salarié qui déclare être à l'origine de la rupture ; les situations de ruptures amiables (partagées par le salarié et l'employeur) ou du fait du seul employeur représentant chacune 19% des sorties précoces.

Dans 31% des cas, la rupture s'explique par le fait que le salarié a trouvé un autre emploi. Les autres motifs de rupture n'ont pas été interrogés dans cette enquête.

Les ruptures sont plus fréquentes dans le secteur du commerce (25%) et dans celui des activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (19%). Elles dépendent également de la spécialité de formation préparée. Ainsi, 21% des contrats préparant à la spécialité « accueil, hôtellerie, tourisme » et 16,5% de ceux préparant à la spécialité « commerce, vente » sont rompus avant terme.

En revanche, la rupture est sans lien avec le genre ou l'âge, mais une corrélation peut être établie avec d'autres caractéristiques des titulaires du contrat. Ainsi, les personnes dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat rompent plus fréquemment leur contrat par anticipation (16% pour les titulaires d'un BEP-CAP et 25% pour les personnes sans diplôme contre 13% pour les titulaires du baccalauréat, 8% pour les Bac +2 et 9% pour les Bac +3 et plus). De même, la situation à l'entrée en contrat est liée à la rupture anticipée : 14% des demandeurs d'emploi et 16% des inactifs interrompent leur contrat prématurément contre 11% des étudiants ou des salariés.

Une large majorité des sortants en emploi à l'issue du contrat, avec des nuances selon le sexe, le niveau de diplôme du titulaire, la taille et le secteur de l'employeur

79% des répondants sont en emploi rémunéré six mois après la fin de leur contrat de professionnalisation. En comparaison, sept mois après leur sortie de formation, 73% des répondants à l'enquête Insertion

professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes⁴ sont en emploi.

57% des répondants rhônalpins à l'enquête de la DARES occupent un emploi durable (emploi de droit commun de plus de six mois en CDI, CDD, Intérim, titularisation dans la fonction publique et travailleur indépendant) et 15% un emploi aidé⁵ dont une large majorité en alternance (11% des répondants sont à nouveau en contrat de professionnalisation et 3% en apprentissage).

Six mois après la fin du contrat de professionnalisation, 55% des répondants en emploi durable le sont dans l'établissement d'accueil du contrat de professionnalisation (globalement qu'ils soient en emploi ou non, 46% des répondants en Rhône-Alpes - 38% pour la France entière - sont toujours dans l'entreprise d'accueil). Les répondants toujours en emploi dans l'établissement d'accueil du contrat de professionnalisation sont, en outre, plus souvent en CDI : 67% d'entre eux contre 35% pour ceux qui ont quitté l'établissement d'accueil. Mais, a contrario, ceux qui ont changé d'employeur déclarent plus souvent avoir accédé à des postes plus qualifiés (45% contre 39% dans le cas du maintien chez l'employeur signataire du contrat de professionnalisation).

En Rhône-Alpes, les sortants d'un contrat de professionnalisation sont un peu moins en situation de chômage six mois après la fin de leur contrat que la moyenne nationale (16% en Rhône-Alpes contre 19% pour la France entière).

Enfin, pour 4% des personnes, le contrat de professionnalisation est une étape du parcours qu'elles prolongent par un stage de formation ou une reprise d'études.

Au regard des caractéristiques des personnes sortant de contrat, les hommes (80,5%) sont plus fréquemment que les femmes (77,5%) en emploi après la fin de leur contrat de professionnalisation.

⁴ L'insertion professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes, 7 mois après leur sortie de formation, Enquête 2012 / Promotions sorties en 2011, Apprentissage – Publication n°4 – Février 2013, Région Rhône-Alpes bien vérifier les auteurs ...

⁵ Contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'accompagnement dans l'emploi - CAE, Contrat initiative emploi - CIE, Contrat unique d'insertion - CUI.

Les plus diplômés (niveaux I, II et III) accèdent également plus souvent à un emploi qu'il soit aidé ou non (83% des Bac +2 ou plus), tandis que les titulaires du niveau Vbis sont ceux qui y accèdent le moins (63,5% des Brevet des collèges). Cependant, la situation des personnes sans ou faiblement (CAP-BEP) diplômées est sensiblement meilleure que celle des titulaires d'un baccalauréat : 79% des niveaux V et VI sont en emploi six mois après la fin du contrat de professionnalisation contre 76% des niveaux IV.

Le diplôme demeure donc un atout pour obtenir un emploi (durable ou non) puisque les titulaires des niveaux IV, V, Vbis et VI ont entre 1,3 et 2 fois moins de chance que ceux de niveaux I, II et III d'y parvenir.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans sont plus nombreux à occuper un emploi salarié (80%) mais il s'agit moins souvent d'un emploi durable (56% contre 64% des titulaires âgés de 26 ans ou plus).

Le secteur d'activité de l'établissement dans lequel le contrat a été signé est également déterminant ; seules 56% des personnes ayant effectué leur contrat de professionnalisation dans le secteur du commerce,

57% dans celui de l'hébergement et de la restauration ou encore 50% dans celui de la fabrication de denrées alimentaires occupent un emploi salarié six mois après la fin de leur contrat. Tandis qu'elles sont 74% dans le secteur des transports et 70% dans celui de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.

L'accès à un emploi est également corrélé à la taille de l'établissement d'accueil du contrat de professionnalisation. La moitié des signataires d'un contrat dans une entreprise de moins de 20 salariés est en emploi durable six mois après la fin du contrat contre seulement 37% des personnes ayant signé leur contrat dans une entreprise de plus de 50 salariés et seulement 12% de celles ayant effectué leur contrat de professionnalisation dans une entreprise de 20 à 49 salariés, toutes choses égales par ailleurs.

Parmi les autres caractéristiques permettant d'expliquer la situation des sortants de contrat, et toujours toutes choses égales par ailleurs, c'est le secteur d'activité dans lequel le contrat a été effectué qui est le plus déterminant.

Les sortants ont une opinion favorable du contrat de professionnalisation et de ses effets

L'opinion des répondants sur le contrat de professionnalisation est globalement positive avec cependant quelques nuances selon la situation de la personne six mois après le terme de son contrat.

Deux tiers de répondants estiment que leur situation professionnelle est meilleure à l'issue du contrat qu'elle ne l'était avant l'entrée en contrat de professionnalisation. Et pour une large majorité, le contrat de professionnalisation a été l'occasion d'acquérir soit une expérience professionnelle (93% des sortants en emploi et 84% des sortants au chômage),

Diriez-vous que le contrat de professionnalisation vous a permis...	Ensemble des sortants	Sortants en emploi salarié	Sortants au chômage
	OUI		
De vous faire des relations utiles pour trouver un emploi	57%	60%	37%
D'acquérir une expérience professionnelle valable sur le marché du travail	91%	93%	84%
D'y voir plus clair sur votre avenir professionnel	79%	79%	71%
D'acquérir une qualification valable sur le marché du travail	84%	86%	73%
D'obtenir une progression salariale et/ou de postuler sur des emplois mieux rémunérés	54%	57%	35%

Source : Dares - Traitements SESE Rhône-Alpes, 2011

soit une certification (86% des sortants en emploi et 73% des sortants au chômage) « valables sur le marché du travail ».

Néanmoins, s'agissant de la progression salariale et ou de la possibilité de postuler sur des emplois mieux rémunérés, les sortants au chômage ne sont que 35% (contre 57% pour ceux en emploi) à considérer que le contrat de professionnalisation a permis d'atteindre cet objectif.

Pour 82% des répondants, la formation suivie pendant le contrat de professionnalisation apparaît comme tout à fait (37%) ou plutôt (45%) adaptée à la certification préparée. L'articulation entre périodes en entreprise et en organisme de formation ne pose problème ni avec l'entreprise, ni avec l'organisme de formation dans 86% des cas. Cependant, pour 25% des anciens titulaires de contrat, le fait de travailler en entreprise peut être un frein à la formation : il ne permet pas vraiment (22%) voire pas du tout (3%) de s'y consacrer.

L'enquête nationale sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation (Source DARES)

L'enquête de la Dares sur l'insertion à six mois des anciens bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est une enquête mensuelle. La collecte des informations se déroule en continu par questionnaire papier auto-administré transmis par voie postale. Les questionnaires sont envoyés, au fil de l'eau, tous les mois aux sortants du mois m-6 (date théorique de fin de contrat), au cours de la première semaine du mois m+1. L'échantillon est issu d'Extrapro (système de gestion informatisé qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats de professionnalisation, aux bénéficiaires et employeurs signataires). La collecte a débuté en octobre 2011. Ce sont les dix premiers mois d'enquête, auprès des anciens bénéficiaires de contrats arrivés à échéance (date prévue de fin de contrat) entre mars et décembre 2011, qui font l'objet de cette publication.

Les personnes enquêtées sont interrogées sur :

- la date réelle de fin de contrat (afin d'identifier les sorties anticipées),
- leur situation professionnelle à la date de l'enquête,
- si le contrat a été rompu avant le terme prévu, leur situation professionnelle six mois après la fin de celui-ci,
- leur appréciation sur le contrat de professionnalisation.

La situation professionnelle six mois après la date de fin effective du contrat de professionnalisation peut ainsi être reconstituée dans tous les cas, qu'il y ait eu rupture précoce ou non. Seul l'emploi occupé est alors décrit finement.

Au total, 95 000 questionnaires ont été envoyés durant cette période (pour environ 144 000 sortants théoriques entre mars et décembre 2011) ; le taux de réponse au niveau France, est de 40 %, soit environ 38 500 répondants (Cf. Tableau 1)

Tableau 1 : Enquête postale auprès des sortants (de l'année 2011) d'un contrat de professionnalisation

Lieu d'exécution du contrat	Contrats arrivés à échéance entre le 03/2011 et le 12/2011 (1)	%	Echantillon sortants : fiches adresses (2)	Dont répondants (3)	%	Taux de couverture	
						(3)/(2)	(3)/(1)
RHÔNE-ALPES	16 471	11,4	10 852	4861	12,6	44,8	29,5
TOTAL FRANCE	144 119	100	95 042	38 580	100	40,6	26,8

Les réponses ont été redressées afin d'être représentatives de la population mère. La méthode de repondération consistant à augmenter le poids d'échantillonnage des répondants pour tenir compte de la non-réponse et la technique de redressement (qui utilise la procédure CALMAR développé par l'Insee) ont permis de modifier marginalement les poids des répondants.

Malgré le redressement, il existe des divergences régionales entre le nombre de contrats arrivé à échéance entre mars et décembre 2011 et le nombre de sortants issu des résultats pondérés de l'enquête sur l'insertion à six mois (Cf. tableau 2). Ces divergences sont cependant limitées et n'ont pas empêché une exploitation régionale de l'enquête.

Tableau 2 : Enquête sur l'insertion à 6 mois des sortants d'un contrat de professionnalisation en 2011

Lieu d'exécution du contrat	Contrats arrivés à échéance entre le 03/2011 et le 12/2011 (1)	Sortants issus des résultats pondérés de l'enquête	Différences relatives
RHÔNE-ALPES	16 471	17 557	6,6
TOTAL FRANCE	144 119	144 117	0

Enfin, les corrélations mises en évidence dans cet article ont été vérifiées par l'utilisation du test statistique du Khi². Lorsque nécessaires, les analyses ont également été vérifiées par la méthode de la régression logistique qui permet d'évaluer la probabilité qu'un événement se produise en estimant l'influence de facteurs définis dans le modèle. Pour calculer l'influence de chaque facteur, on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en comparant des individus qui auraient les mêmes caractéristiques sauf pour le facteur estimé.

Le contrat de professionnalisation - Eléments de cadrage

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, en alternance, à durée déterminée ou indéterminée qui associe une formation théorique dispensée en centre de formation, à l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale par une qualification complémentaire.

Cette qualification (telle que prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail) doit être : soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (diplômes et certifications ministérielles reconnues par l'Etat), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou attestée par un certificat de qualification professionnelle (qualifications construites et reconnues par les branches professionnelles).

Le contrat doit être conclu par un employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue. Il s'adresse aux personnes âgées de 16 à 26 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux personnes percevant le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou celles sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La rémunération est fonction des caractéristiques (âge et niveau de qualification) du salarié embauché. Ces embauches permettent aux entreprises qui recrutent de bénéficier d'avantages variables en fonction des personnes recrutées et des employeurs (exonérations de certaines cotisations patronales et aides ponctuelles).

Le contrat de professionnalisation a fait l'objet d'une modification récente par Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 qui encadre les modalités de mise en œuvre du tutorat rendu obligatoire par la loi du 5 mars 2014. Ces dispositions, postérieures à la période étudiée ici, ne sont pas prises en compte dans l'article.

Bibliographie

BOURGUIGNON Alicia, L'insertion professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes, 7 mois après leur sortie de formation, Enquête 2012 / Promotions sorties en 2011, Apprentissage – Publication n°4 – Février 2013, Région Rhône-Alpes

SALABERT Véronique, Le contrat de professionnalisation en Languedoc-Roussillon en 2011, DIRECCTE Languedoc-Roussillon, Avril 2012

SANCHEZ Ruby, Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011, les trois quarts des anciens bénéficiaires sont en emploi, Dares Analyses n° 033 Avril 2014

SANCHEZ Ruby, Le contrat de professionnalisation en 2012, des embauches en baisse et des contrats plus courts, Dares Analyses n° 075 Décembre 2013

SANCHEZ Ruby, Le contrat de professionnalisation, l'insertion des bénéficiaires varie surtout selon le métier préparé, Dares Analyses n° 100 Décembre 2012

SANCHEZ Ruby, Le contrat de professionnalisation en 2011, plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts, Dares Analyses n° 021 Mars 2012

Autres documents

DGEFP, Circulaire n°2012/15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Les dernières publications du Services Etudes, Statistique, Evaluation
de la DIRECCTE Rhône-Alpes

Téléchargeables sur <http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/>
(Rubrique Etudes et Statistiques – les publications du SESE)

- Etudes**
- Éléments de cadrage à propos des séniors - Contribution aux 20èmes rencontres Economie, emploi, travail organisées par la Direccte Rhône-Alpes en novembre 2014**, Jakse Christine, décembre 2014
 - L'exposition aux risques professionnels en 2010 – enquête SUMER – n°3 : Les contraintes physiques et les risques chimiques et biologiques en Rhône-Alpes**, Bonnet-Pradier Vanina, Graff Didier, décembre 2014
 - Halo du chômage et sous-emploi**, ouvrage collectif, Observation partagée de l'emploi en Rhône-Alpes (OPERA), décembre 2014
 - La prise en compte du rural dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi en Rhône-Alpes**, Youmbi Béatrice, décembre 2014
 - L'exposition aux risques professionnels en 2010 – enquête SUMER – n°2 : Les contraintes organisationnelles et leurs liens avec la santé mentale des salariés en Rhône-Alpes**, Bonnet-Pradier Vanina, Graff Didier, octobre 2014
- Chiffres clé**
- La note de vigilance du 3^e trimestre 2014**, Direccte en collaboration avec la DRFIP, Dupont Jean-Marc (Direccte), Bonnet-Pradier Vanina (Direccte), Gara Taoufik (DRFIP), Novembre 2014
- A paraître :**
- Pénibilité - Enquête Sumer, accords et plans - N°4 : Exposition et prévention en Rhône-Alpes**
Bonnet-Pradier Vanina, Graff Didier

Directeur de la publication : Philippe Nicolas
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Rhône-Alpes
Service études, statistique et évaluation (SESE)
Etude réalisée par Vanina Bonnet-Pradier et Béatrice Youmbi
Tour Suisse - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29 - Internet : <http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

©DIRECCTE Rhône-Alpes 2015

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cette publication est interdite.
Pour toute citation, veuillez mentionner le nom de l'auteur et de la source.