

# OBSERVATOIRE PARTENARIAL de l'ÉCONOMIE de Lille Métropole

Janvier 2012

## LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



### LES OBJECTIFS DE L'OPE

Travailler à la définition des enjeux du territoire et à la mise en place d'un outil partagé de connaissance de l'économie métropolitaine.

### LES PARTENAIRES

L'Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole, la Chambre de commerce et d'industrie Région Nord de France, la Chambre de commerce et d'industrie Grand Lille, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord - Pas de Calais, le Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole, le Conseil de Développement de Lille Métropole, le Conseil général du Nord, le Conseil régional Nord - Pas de Calais, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, Entreprises et développement, l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, Je crée en Nord - Pas de Calais, Lille Métropole (SISE et Service Ressources et Dotations fiscales), les Maisons de l'Emploi, Nord France Innovation Développement, Pôle emploi et l'Union pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales.

#### Directeur de publication :

Eric Vanhuyse (CBELM)

#### Rédaction :

Jean-Michel Landas (Pôle emploi),  
Aurélié Thorel (CBELM), Eric Vanhuyse (CBELM),  
Cyril Bach (Conseil Régional)

#### Traitement des données :

Bruno Clément-Ziza (DIRECCTE),  
Jean-Michel Landas (Pôle emploi),  
Aurélié Thorel (CBELM)

#### Mise en page :

Jean-François Breitenbach (ADULM)

L'alternance figure parmi les priorités politiques de l'emploi et de la formation mises en œuvre dans les territoires. Les contrats de professionnalisation en font partie.

L'arrondissement de Lille propose-t-il ce type d'opportunités d'emploi et de formation aux personnes en parcours de qualification ?

Y a-t-il une marge de manœuvre pour développer ces contrats et jusqu'où peut-on développer cette mesure ayant de bons résultats d'insertion mais dépendant de l'initiative des entreprises et dans quels secteurs ?

Les demandeurs d'emploi accèdent-ils à cette mesure ou est-ce une nouvelle voie de formation privilégiant les personnes en fin de scolarité ?

Pour tenter de répondre à ces questions, cette synthèse aborde les trois points suivants :

- ▶ Les dynamiques d'évolution des contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille entre 2007 et 2010 ;
- ▶ La mobilisation des entreprises du territoire dont un zoom sur les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi ;
- ▶ Le profil des personnes entrant en contrat de professionnalisation et les formations suivies.

Chiffres, tableaux et cartes sont complétées par : une présentation des différentes formes d'alternance, des témoignages d'une entreprise et d'un jeune sorti de contrat de professionnalisation, un exemple de pratique de maillage entre les crédits de formation des demandeurs d'emploi et ceux des OPCA, et deux zoom sur les ruptures de contrat et sur les réalités d'insertion.

### Sommaire

Synthèse.....	2
La formation professionnelle en alternance en quelques mots.....	4
Les dynamiques d'évolution des contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille entre 2007 et 2010 .....	5
La capacité du territoire à développer des contrats de professionnalisation.....	7
La mobilisation des entreprises du territoire : Zoom sur les offres d'emplois enregistrées à Pôle emploi .....	11
Le profil des personnes entrant en contrat de professionnalisation et les formations suivies .....	14

## **L'arrondissement de Lille et ses établissements proposent proportionnellement depuis 2009 plus de contrats de professionnalisation qu'en région et en France.**

Le taux de recours (soit le nombre de contrats de professionnalisation pour 1000 emplois salariés) est en 2010 de 10‰ contre 9‰ en Nord-Pas de Calais et en France. Entre 2007 et 2010, le taux maximal a été de 12‰ en Nord-Pas de Calais en 2008 et de 11‰ dans l'arrondissement de Lille (soit près de 4000 contrats de professionnalisation) en 2008 et 2009 et en France en 2008.

## **Le nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par les établissements de l'arrondissement de Lille progresse entre 2007 et 2010 de 2%, soit 70 contrats supplémentaires.**

Cette progression relève des services (+227 contrats soit +11%, dont +145 soit +76% dans les activités financières et d'assurances) et du commerce (+133 contrats soit +15%), des établissements employant de 50 à 199 salariés (+124 contrats soit +27%) et de plus de 200 salariés (+124 contrats soit +12%). Elle bénéficie aux femmes (+138 contrats soit +8%), aux diplômés du supérieur (+350 contrats soit +31%), aux personnes en parcours d'insertion ou de qualification (+150 contrats soit +36%) et aux demandeurs d'emploi (+65 contrats soit +5%).

## **L'évolution entre 2007 et 2010 est meilleure dans l'arrondissement de Lille (+2%) qu'en région et en France (entre -14% et -15%).**

Cette évolution contrastée est due à une baisse générale des contrats de professionnalisation en région et en France, hormis la progression en région du commerce (+263 contrats soit +12%), voire celle des employeurs de 50 à 199 salariés (+15 contrats soit +1%). Parmi les publics accédant à ces contrats, cette évolution négative se répercute en région et en France chez les femmes (-2% en région et -13% en France) et chez les demandeurs d'emploi (-10% en région et -13% en France). Tant dans l'arrondissement de Lille qu'en région et en France, les diplômés du supérieur et les personnes en parcours d'insertion ou de qualification sont plus nombreux en 2010 qu'en 2007.

## **Les évolutions annuelles sont cependant contrastées entre 2007 et 2010, période caractérisée par une crise d'ampleur suivie en 2010 par une timide reprise.**

L'évolution positive constatée entre 2007 et 2010 dans l'arrondissement de Lille ne correspond pas à une progression linéaire traduisant une montée en charge de cette mesure ; ceci est également vrai en région et en France. 2008 a été partout une année de bonne progression (+7% dans l'arrondissement de Lille, +9% en région et +5% en France). 2009 a été une année de régression mais bien mieux amortie dans l'arrondissement de Lille (-1% dans l'arrondissement de Lille, -23% en région et -18% en France). En 2010, une amélioration est constatée, cependant inégale entre les territoires (redémarrage en région avec une progression de 3% contre des diminutions de 3% dans l'arrondissement de Lille et de 2% en France). L'arrondissement de Lille a mieux résisté en 2009 grâce à une augmentation du nombre de contrats de professionnalisation enregistrés dans les activités financières et d'assurances et à des diminutions moins fortes dans les activités de services administratifs et de soutien (dont fait partie l'intérim), dans le commerce, dans l'hébergement et la restauration et dans la métallurgie. A contrario,

l'arrondissement de Lille n'a pas profité comme la région de la relance en 2010, du fait de l'absence de progression dans l'industrie (fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, métallurgie) et dans le commerce, ajoutée à un plus fort recul dans les transports et l'entreposage.

L'évolution est aussi contrastée entre l'emploi en contrat de professionnalisation, l'emploi tous contrats confondus et l'offre de contrats de professionnalisation enregistrée par Pôle emploi. Les taux d'évolution dans l'arrondissement de Lille sont respectivement de +7%, -0% et -8% en 2008 ; -1%, -2% et -8% en 2009 ; -3%, +1% et +11% en 2010 pour une évolution entre 2007 et 2010 de +2%, -0% et -6%. Dans ce contexte, il semble difficile de fixer des objectifs et d'extrapoler sur le potentiel de développement de cette mesure.

## **Dans l'arrondissement de Lille comme en région, le 1<sup>er</sup> secteur employeur de contrats de professionnalisation est le commerce (1023 contrats), suivi des activités de services administratifs et de soutien (399 contrats) et de l'hébergement / restauration (398 contrats).**

L'analyse sectorielle des emplois et des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi confirme l'impact de la structure économique du territoire sur l'utilisation du contrat de professionnalisation : les services, toutes activités rassemblées, sont le premier secteur utilisateur (2329 contrats) et offreur de contrat de professionnalisation. L'arrondissement de Lille accentue cette évolution vers davantage de services (61% des contrats). Plusieurs autres points sont à souligner :

- La chute des contrats proposés par les établissements de la construction (195 contrats en 2010 ; -147 contrats soit -43% entre 2007 et 2010 ; taux de recours passé de 12‰ en 2007 à 7‰ en 2010 ; 2<sup>e</sup> secteur sur 38 en 2007 à 7<sup>e</sup> en 2010) et des transports et de l'entreposage (115 contrats en 2010 ; -178 contrats soit -61% entre 2007 et 2010 ; taux de recours passé de 16‰ en 2007 à 7‰ en 2010 ; 6<sup>e</sup> secteur en 2007 à 8<sup>e</sup> en 2010), impactés par la crise de 2008 et traditionnellement pourvoyeurs d'emplois de premier niveau de qualification (pour rappel : -108 contrats entre 2007 et 2010 pour les personnes de niveau CAP-BEP et infra CAP-BEP) ;
- Le rôle important joué par des intermédiaires du marché du travail : agences d'intérim, groupements d'employeurs, établissements de formation... à associer étroitement dès lors aux plans d'action locaux ;
- Le taux de satisfaction faible des offres de contrat de professionnalisation dans l'hébergement et la restauration déposées à Pôle emploi dans l'arrondissement de Lille (75% de satisfaction sur les contrats de professionnalisation contre 85% pour l'ensemble des offres de ce secteur). Cette situation engendre un taux de satisfaction des offres en contrat de professionnalisation tous secteurs confondus inférieur à celui constaté pour l'ensemble des offres (83% contre 86%).

## **Avons-nous des marges pour augmenter le nombre de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille ?**

Le développement des contrats de professionnalisation repose sur la mobilisation des entreprises en faveur de cette mesure, qui s'en saisissent selon des stratégies contrastées (pré-recrutement et adaptation de la main d'œuvre aux besoins des entreprises, participation à l'enjeu de qualification des jeunes...) ou faisant appel aux moyens mobilisables par les entreprises (financement, tutorat...). Cette mobilisation des entreprises pourrait tenir compte des éléments de ciblage suivants :

### -Quels secteurs d'activité ?

Les ciblage par secteurs des prospections et accompagnements des entreprises pourraient tenir compte des évolutions contrastées des contrats de professionnalisation et viser à :

- optimiser les progressions dans des pôles de compétence métropolitains, comme finances / assurances et informatique ;
- conforter des activités ayant amorcé une relance en 2010, notamment dans l'industrie (métallurgie, électricité, bois / papier, pharmacie, textile...);
- relancer des secteurs en régression ces dernières années comme le bâtiment ou les transports ;
- explorer les potentiels d'activités comme la santé.

### -Quels employeurs ?

Les taux de recours aux contrats de professionnalisation sont de loin les plus élevés, notamment dans l'arrondissement de Lille, chez les employeurs de moins de 10 salariés qui ne sont dès lors peut être pas la cible prioritaire... A contrario, les établissements ayant les taux de recours les plus faibles sont ceux de 50 à 199 salariés (malgré une progression du nombre de contrats), voire ceux de 10 à 50 salariés (sans augmentation du nombre contrats). Des marges existent très certainement encore dans les établissements de 200 salariés et plus.

### -Quels territoires ?

4 communes concentrent plus de la moitié des contrats de professionnalisation : Lille-Hellemmes-Lomme, Villeneuve d'Ascq, Roubaix et Marcq-en-Baroeul. Il y a très certainement des marges de progression des contrats de professionnalisation dans le territoire de Lys-Tourcoing, l'Armentières et les Weppes, le Pévèle Mélançois Carembault, et sur certaines communes d'autres territoires, sièges d'activités significatives (Hem, Wattrelos, Wasquehal...).

### Est-ce que la population qui bénéficie des contrats de professionnalisation est bien celle qui en a besoin ?

L'implication des entreprises est nécessaire et indispensable à la mise en place des contrats de professionnalisation mais elle n'est pas suffisante ; les personnes en parcours de qualification doivent également

avoir la volonté et la possibilité d'y recourir. Les bons taux d'insertion après la période de professionnalisation sont un critère d'encouragement, même si certains métiers proposés restent méconnus (métiers du web et du multimédia) ou peu attractifs (métiers industriels). Les deux parties, entreprises et publics, doivent ensuite se rencontrer et s'engager conjointement dans la période de professionnalisation avec, par la suite, un risque de rupture inhérent à une telle mesure.

Avec le développement des études supérieures, le profil des bénéficiaires de contrat de professionnalisation évolue, comme pour l'apprentissage, vers une bipolarisation. Cette évolution se traduit par des équilibres qui semblent se mettre en place entre les niveaux de formation ou entre les publics :

- Plus du tiers des bénéficiaires sont diplômés du supérieur (1 478 personnes soit 38%), près du tiers ont un niveau CAP-BEP et infra (1 180 personnes, soit 31%) ;
- Plus du tiers des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi (1 467 personnes soit 38%), près du tiers sortent du parcours scolaire ou universitaire (1 238 personnes soit 32%) ;
- Une parité homme-femme même si la part des femmes progresse en lien avec la progression des services parmi les secteurs utilisateurs de contrats de professionnalisation ;
- Plus de 8 bénéficiaires sur 10 ont moins de 25 ans (3 261 personnes), très peu ont 45 ans et plus (94 personnes soit 2%).

Deux observations sont cependant à souligner :

- les contrats de professionnalisation s'ajoutent aux contrats d'apprentissage pour offrir des possibilités de formation par alternance aux jeunes ; les publics « adultes » n'ont de fait que peu de possibilités d'accéder à ce mode d'acquisition de compétences, pourtant susceptibles de davantage leur convenir que la formation exclusivement dispensée en centre de formation ;
- l'attention portée à un accès équilibré des différentes populations à la mesure (les demandeurs d'emploi et les scolaires, les niveaux CAP-BEP et infra et les diplômés du supérieur) ne doit pas s'opposer aux visions dynamiques de construction de parcours associant les statuts des personnes et les moyens de financement (cf. exemple d'une pratique de maillage entre les crédits de formation des demandeurs d'emploi et ceux des OPCA).

### DES PRÉCONISATIONS

- ▶ Conforter la progression des contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille, sous l'impulsion des services et de certains pôles d'excellence métropolitains (finances, assurances...);
- ▶ Être attentif aux évolutions préoccupantes dans la construction et le transport / logistique, compte tenu des impacts sur les perspectives offertes aux publics de premiers niveaux de formation ;
- ▶ Cibler des marges de progression en orientant la prospection vers certains territoires (notamment nord ou sud de l'arrondissement), certains secteurs (informatique, santé/social...), ou certaines catégories d'employeurs (établissements de 50 à 199 salariés) ;
- ▶ Améliorer le taux de satisfaction des offres en contrat de professionnalisation émanant du secteur de l'hôtellerie - restauration ;
- ▶ Associer étroitement à l'élaboration des plans d'action « alternance » des intermédiaires du marché du travail tels que l'intérim ou les organismes de formation ;
- ▶ Veiller à une bipolarisation équilibrée des populations accédant à la mesure, en maillant les dispositifs de formation sous statut de demandeur d'emploi et de salarié dans une logique de parcours de professionnalisation ;
- ▶ Prévenir les ruptures de contrat (orientation / découvertes métiers et entreprises / immersions en entreprise / médiation entre offre et demande), mais aussi accompagner celles-ci, nombre d'entre elles étant inévitables ;
- ▶ Être volontariste dans le développement de la mesure, mais prudent dans l'estimation annuelle des contrats mobilisables au regard des évolutions discontinues d'année en année, et distinctes de celles de l'emploi global ou de l'offre d'emploi enregistrée par Pôle emploi.

### CHIFFRES CLEFS POUR 2010 SUR L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

- ▶ 3 900 contrats de professionnalisation
- ▶ 1 000 de ces contrats proviennent des activités du commerce
- ▶ 1 500 diplômés du supérieur et 1 100 personnes de niveau Bac ont bénéficié de ce contrat
- ▶ 3 300 jeunes de moins de 25 ans ont bénéficié de ce contrat
- ▶ 1 500 demandeurs d'emploi et 1 200 sortant de scolarité ou de l'université ont bénéficié de ce contrat
- ▶ 1 640 offres d'emploi en contrat de professionnalisation ont été enregistrées par Pôle emploi

Selon l'âge, la situation dans l'emploi... il existe différents types de formations professionnelles en alternance : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, mais aussi, depuis 2007, la période de professionnalisation, qui reste à développer. Du fait des données réellement mobilisables aujourd'hui à une échelle territoriale fine, l'étude se focalise sur les contrats de professionnalisation.

Au cours de l'année 2010, ce sont 9 118 contrats de professionnalisation qui ont été enregistrés en région, 14 389 contrats d'apprentissage ont été validés.

### Les contrats de formation en alternance

La formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre de contrats de travail de type particulier. Elle est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensées en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

La formation en alternance est organisée autour de deux contrats :

- le contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation initiale ;
- le contrat de professionnalisation qui s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Chacun de ces contrats est destiné à un public déterminé avec un objectif précis.

Le contrat d'apprentissage s'adresse uniquement aux jeunes de 16 à 25 ans (des dérogations à cette limite d'âge sont possibles dans certaines situations). Son objectif est d'acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou un titre répertorié.

Depuis fin 2004, le contrat de professionnalisation remplace les trois anciens contrats en alternance : contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il s'adresse à plusieurs publics : aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi, et aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, de l'Allocation de Solidarité Spécifique ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion. C'est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Son objectif est de permettre aux bénéficiaires, même sans formation professionnelle antérieure, d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le 29 juillet 2011, a été publiée au Journal Officiel la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion. Elle comporte de nouvelles mesures favorisant l'apprentissage et le contrat de professionnalisation :

- pour les salariés : les démarches vont être facilitées avec le nouveau portail de l'alternance ([www.contrats-alternance.gouv.fr](http://www.contrats-alternance.gouv.fr)) ; le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire à celle qu'il a obtenue ; les apprentis et jeunes âgés de 16 à 25 ans en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une carte d'étudiant des métiers qui assure les mêmes réductions tarifaires qu'aux étudiants de l'enseignement supérieur ; une voie de réorientation vers le CAP est mise en place pour les apprentis qui, engagés dans

la préparation d'un bac pro en alternance, souhaitent se réorienter à l'issue de leur première année de formation...

- pour l'entreprise : l'apprentissage est désormais ouvert aux entreprises de travail temporaire ; un contrat en alternance peut être conclu conjointement par deux employeurs dans le cadre des activités saisonnières...

### Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie. Sont également concernés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail. Cette qualification doit correspondre aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et doit également soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Pour plus d'informations :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

*Cette étude porte exclusivement sur les contrats de professionnalisation en l'absence de données mobilisables sur les contrats d'apprentissage ou les périodes de professionnalisation à l'échelle des entreprises de l'arrondissement de Lille.*

# Les dynamiques d'évolution des contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille entre 2007 et 2010

## 3 900 contrats de professionnalisation en 2010

Fin 2010, 3 854 contrats de professionnalisation\* ont été enregistrés dans les établissements présents dans l'arrondissement de Lille, soit 42% des contrats régionaux et 3% des contrats nationaux. Les contrats de professionnalisation concernent ou non des habitants de l'arrondissement.

Comparativement, fin 2010, 375 190 emplois salariés privés étaient dénombrés dans l'arrondissement de Lille, soit 38% des emplois salariés privés régionaux et 2% des emplois salariés privés nationaux.

Le poids de l'arrondissement en région et en France est plus important au niveau des contrats de professionnalisation qu'au niveau des emplois salariés.

Le taux de recours dans l'arrondissement de Lille est de 10 contrats de professionnalisation pour 1 000 salariés ; un taux sensiblement supérieur à ceux observés en région (9‰) et en France (9‰).

Avec 76% des contrats de professionnalisation enregistrés en 2010 dans l'arrondissement de Lille, un poids supérieur de 5 points à celui de l'emploi salarié privé (71%), la zone d'emploi de Lille a un taux de recours supérieur à celui de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing (11‰ contre 9‰).

### SITUATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2010

Au 31/12/2010	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Taux de recours (pour 1 000 emplois)
Arrondissement de Lille	3 854	375 190	10‰
Nord - Pas de Calais	9 118	979 218	9‰
France	143 532	16 383 342	9‰

Sources : DIRECCTE, 2010 - Pôle emploi, 31/12/2010 (provisoire)

\* Les contrats de professionnalisation, en CDI ou CDD, sont comptabilisés au niveau de l'établissement dans les effectifs salariés au même titre que les salariés titulaires d'un contrat de travail (CDD, CDI, CNE, à temps complet ou à temps partiel), les apprentis, les titulaires de contrats aidés et les salariés intérimaires (comptabilisés dans l'entreprise de travail temporaire).

## Hausse de 2% des contrats de professionnalisation entre 2007 et 2010

Entre 2007 et 2010, les entrées en contrat de professionnalisation ont augmenté de 1,8% dans l'arrondissement de Lille. Cette hausse s'oppose aux fortes baisses constatées en région (-13,6%) et en France (-14,8%) au cours de la même période : la crise économique a eu moins d'effets sur les entrées en contrat de professionnalisation en 2009 dans l'arrondissement de Lille qu'en région et en France. A noter qu'entre 2009 et 2010, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a plus fortement diminué dans l'arrondissement de Lille (-3,5%) qu'en France (-1,7%) alors que ce nombre a augmenté en région (+2,8%). En comparaison entre 2007 et 2010, l'emploi salarié privé a sensiblement

diminué de 0,5% dans l'arrondissement de Lille. Cette sensible baisse est plus faible que celles constatées en région (-2,0%) et en France (-1,5%) au cours de la même période.

Globalement, les évolutions de l'emploi salarié privé sont meilleures dans l'arrondissement de Lille qu'en région et en France ; en revanche, les évolutions du contrat de professionnalisation sont plus contrastées entre l'arrondissement de Lille, la région et la France.

Par rapport à 2007, le taux de recours est similaire dans l'arrondissement de Lille (10‰) ; il a en revanche diminué en région et en France de 1 à 2 points.

### EVOLUTION ANUELLE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DES EMPLOIS SALARIES PRIVES

Evolution annuelle	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2007-2010	
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés
Arrondissement de Lille	+7,0%	-0,1%	-1,3%	-1,5%	-3,5%	+1,2%	+1,8%	-0,5%
Nord - Pas de Calais	+9,3%	-1,0%	-23,1%	-1,7%	+2,8%	+0,7%	-13,6%	-2,0%
France	+5,3%	-0,5%	-17,8%	-1,7%	-1,7%	+0,8%	-14,8%	-1,5%

Sources : DIRECCTE, 2007 - 2010, Pôle emploi, 31/12/2007 - 31/12/2010 (provisoire)

## 4 communes concentrent plus de la moitié des contrats de professionnalisation

En 2010, avec 30% des contrats de professionnalisation de l'arrondissement de Lille, Lille-Hellemmes-Lomme est la commune enregistrant le plus grand nombre de contrats de professionnalisation (1 193 contrats), suivie par Villeneuve d'Ascq (536 contrats soit 13%), Roubaix (313 contrats soit 8%) et Marcq-en-Baroeul (247 contrats soit 6%).

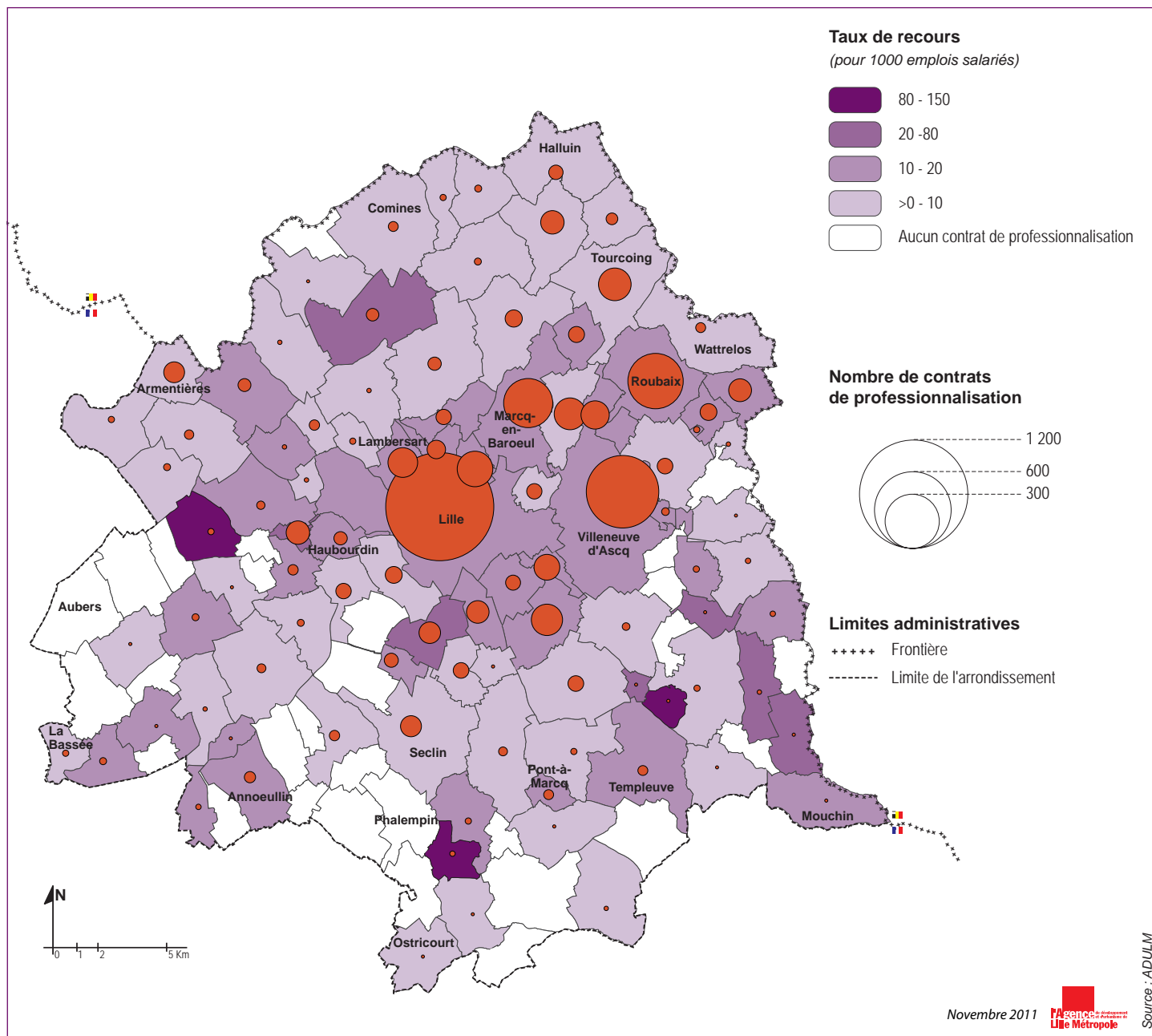
La part des contrats de professionnalisation de Lille-Hellemmes-Lomme dans l'arrondissement de Lille est supérieure de 5 points à celle de l'emploi salarié privé (25%); à l'inverse la part des contrats de professionnalisation de Villeneuve d'Ascq dans l'arrondissement de Lille est inférieure de 3 points à celle de l'emploi salarié privé (10%). Les communes de Roubaix et de Marcq-en-Baroeul ont une part des

contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille équivalente à celle de l'emploi salarié privé.

Les taux de recours supérieurs à la moyenne de l'arrondissement de Lille (10%) se concentrent majoritairement dans les communes composant la première couronne autour de Lille-Hellemmes-Lomme.

Afin d'optimiser le développement des contrats de professionnalisation, certains territoires pourraient être davantage ciblés: le territoire de Lys-Tourcoing, l'Armentierois et les Weppes, le Pévèle Mélantois Carembault, voire certaines communes sièges d'activités significatives: Hem, Wasquehal, Wattrelos...

### REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR COMMUNE ET TAUX DE RECOURS



### ZOOM : EST CE QUE LES HABITANTS DU TERRITOIRE ACCÈDENT AUX CONTRATS DE FORMATION PAR ALTERNANCE ?

L'étude porte sur les contrats de professionnalisation mis en œuvre par les entreprises du territoire. Ces contrats ne bénéficient pas exclusivement aux habitants du territoire et la statistique ici disponible ne permet pas de le vérifier.

Le recensement de la population indique que, pour l'année 2008, 6 771 résidents de l'arrondissement de Lille de 15 ans ou plus sont en contrats d'apprentissage et 5 080 sont en emplois-jeunes, en CAS ou en contrat de qualification. 2,5% de la population active de 15 ans ou plus ayant un emploi résidant dans l'arrondissement de Lille est concernée par ces types de contrat (3,1% en Région et 2,6% en France).

# La capacité du territoire à développer des contrats de professionnalisation

## ENTRETIEN RÉALISÉ AUPRÈS D'UNE ENTREPRISE UTILISATRICE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Enseigne de hard discount textile, Vêt'Affaires est constitué d'un réseau de plus de 75 magasins implantés sur tout le territoire français. Ces magasins sont situés en périphérie de ville de plus de 20 000 habitants, au sein d'une zone commerciale. Le magasin de Tourcoing, ouvert depuis juillet 2011 est géré par Antoine Navaro et Manuel Tétu, également responsables du magasin de Lys-les-Lannoy ouvert il y a 7 ans.

Antoine Navaro, Gérant Vêt'Affaires Tourcoing : « Sur un effectif de 7 salariés et 2 gérants, nous comptons 2 contrats de professionnalisation. En plus de « l'avantage financier », ces contrats nous permettent de faire évoluer le jeune sur le terrain, tout en lui donnant les armes pour construire son avenir professionnel. En magasin, le jeune met en pratique la théorie et acquiert des notions non vues en formation. Les jeunes sont à l'écoute. Chez certains d'entre eux il y a une réelle « soif » d'apprendre. Le modèle économique et l'historique de l'entreprise nous permettent d'avoir un certain recul sur ce type de contrat, très bénéfique, notamment en terme de rapports humains. Il s'agit donc d'une réelle démarche volontaire que de permettre aux jeunes de nous rejoindre via ce contrat. A-t-on rencontré des difficultés dans notre recrutement ? Non, nos interlocuteurs Pôle emploi, Mission Locale, centre de formation nous ont permis de trouver les bonnes personnes. »

## Les services, secteur le plus utilisateur de contrats de professionnalisation

Dans l'arrondissement de Lille, 61% des contrats de professionnalisation sont conclus dans le secteur des services, 27% dans celui du commerce, 8% dans celui de l'industrie et 5% dans celui de la construction. En comparaison, le secteur des services est également le plus employeur de salariés dans l'arrondissement de Lille. En effet, fin 2010, 59% des emplois salariés privés de l'arrondissement de Lille se concentrent dans les services, 12% dans le commerce, 21% dans l'industrie et 8% dans la construction. L'arrondissement de Lille se distingue de la région et de la France par une proportion plus élevée du secteur des services, tant parmi les secteurs utilisateurs de contrats de professionnalisation que parmi l'ensemble des emplois salariés privés.

Le commerce est le seul secteur dont le poids parmi l'ensemble des contrats de professionnalisation est nettement plus important que parmi

l'ensemble des emplois salariés privés, tant dans l'arrondissement de Lille, qu'en région et en France, et ceci avec un écart important (entre 6 et 9 points).

A l'inverse, les poids des secteurs de l'industrie et de la construction sont moins importants parmi l'ensemble des contrats de professionnalisation que parmi l'ensemble des emplois salariés privés, tant dans l'arrondissement de Lille, qu'en région et en France. L'écart est cependant plus marqué pour l'industrie (entre 4 et 5 points).

Les établissements du commerce ont les taux de recours les plus élevés dans l'arrondissement (13‰) de Lille, suivis par ceux des services (10‰). Les taux de recours des établissements par secteur sont relativement équivalents entre l'arrondissement de Lille, la région et la France.

## REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DES EMPLOIS SALARIÉS PAR SECTEUR

Industrie en 2010	Nombre		Part		Taux de recours (pour 1 000 salariés)
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	
Arrondissement de Lille	297	44 960	7,7%	12,0%	7‰
Nord - Pas de Calais	1 429	202 747	15,8%	20,7%	7‰
France	19 520	3 023 137	13,6%	18,5%	6‰
Construction en 2010	Nombre		Part		Taux de recours (pour 1 000 salariés)
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	
Arrondissement de Lille	195	28 773	5,1%	7,7%	7‰
Nord - Pas de Calais	557	86 604	6,1%	8,8%	6‰
France	11 483	1 462 275	8,0%	8,9%	8‰
Commerce en 2010	Nombre		Part		Taux de recours (pour 1 000 salariés)
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	
Arrondissement de Lille	1 023	78 491	26,6%	20,9%	13‰
Nord - Pas de Calais	2 515	183 937	27,7%	18,8%	14‰
France	34 878	2 974 940	24,3%	18,2%	12‰
Services en 2010	Nombre		Part		Taux de recours (pour 1 000 salariés)
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	
Arrondissement de Lille	2 329	222 939	60,5%	59,4%	10‰
Nord - Pas de Calais	4 541	505 231	50,0%	51,6%	9‰
France	76 646	8 915 755	53,4%	54,4%	9‰

Source : DIRECCTE, 2010 - Pôle emploi, 31/12/2010 (provisoire)

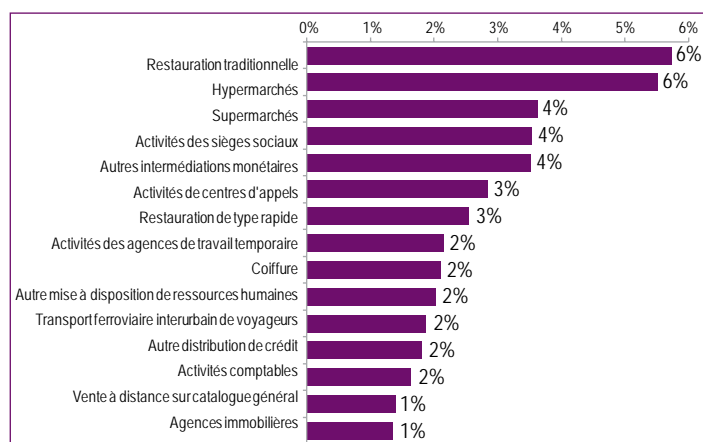
## Des secteurs de main d'œuvre très qualifiée côtoient des secteurs de main d'œuvre peu qualifiée

Avec 6% des contrats de professionnalisation enregistrés, la restauration traditionnelle et les hypermarchés sont les premiers secteurs utilisateurs de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille en 2010.

Certains secteurs employeurs de main d'œuvre très qualifiée, tels que les activités de sièges sociaux et les autres intermédiations monétaires, sont très utilisateurs de contrats de professionnalisation comme plusieurs secteurs employeurs de main d'œuvre moins qualifiée, tels que les activités de centre d'appel, la coiffure et la restauration rapide.

La présence des activités des « agences de travail temporaire » (2% des contrats de professionnalisation) et « d'autre mise à disposition de ressources humaines » (2% des contrats de professionnalisation) parmi les principaux secteurs utilisateurs souligne le rôle joué par ces acteurs « relais », intermédiaires entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

### LES PREMIERS SECTEURS UTILISATEURS DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE EN 2010



Source : DIRECCTE, 2010

### LES PREMIERS SECTEURS EMPLOYEURS DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE EN 2010



Source : Pôle emploi, 31/12/2010 (provisoire)

Parmi les 291 activités du secteur de l'industrie, les 8 principales activités utilisatrices de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille en 2010 (soit 45% des contrats du secteur industriel) sont :

- collecte des déchets non dangereux (taux de recours : 25 contrats pour 1 000 emplois) ;
- distribution d'électricité (13 000‰) ;
- fabrication de préparations pharmaceutiques (9‰) ;
- production et distribution de vapeur et d'air conditionné (13‰) ;
- boulangerie et boulangerie-pâtisserie (8‰) ;
- autre imprimerie (4‰) ;

- cuisson de produits de boulangerie (27‰) ;
- fabrication d'articles de papeterie (27‰).

Parmi les 38 activités du secteur de la construction, les 6 principales activités utilisatrices de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille en 2010 (soit 63% des contrats du secteur de la construction) sont :

- construction d'autres bâtiments (8‰) ;
- travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment (8‰) ;
- travaux d'installation électrique dans tous locaux (6‰) ; travaux de couverture par éléments (13‰) ;
- travaux de menuiserie bois et pvc (8‰) ;
- travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation (5‰).

Parmi les 116 activités du secteur du commerce, les 5 principales activités utilisatrices de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille en 2010 (soit 51% des contrats du secteur du commerce) sont :

- hypermarchés (22‰) ;
- supermarchés (42‰) ;
- vente à distance sur catalogue général (8‰) ;
- commerce de voitures et de véhicules automobiles légers (15‰) ;
- commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé (10‰).

Parmi les 249 activités du secteur des services, les 11 principales activités utilisatrices de contrats de professionnalisation dans l'arrondissement de Lille en 2010 (soit 48% des contrats du secteur des services) sont :

- restauration traditionnelle (35‰) ;
- activités des sièges sociaux (11‰) ;
- autres intermédiations monétaires (15‰) ;
- activités de centres d'appels (45‰) ;
- restauration de type rapide (27‰) ;
- activités des agences de travail temporaire (5‰) ;
- coiffure (39‰) ;
- autre mise à disposition de ressources humaines (69‰) ;
- transport ferroviaire interurbain de voyageurs ;
- autre distribution de crédit (33‰) ;
- activités comptables (22‰).

## Hausse des contrats de professionnalisation dans le commerce, les services, mais aussi l'industrie

Dans l'arrondissement de Lille, l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation entre 2007 et 2010 résulte en grande majorité du secteur des services (+11% soit +227 contrats), et dans une moindre mesure des secteurs du commerce (+15% soit +133 contrats) et de l'industrie (+15% soit +39 contrats).

Seul le secteur de la construction a vu son nombre d'entrées en contrat de professionnalisation diminuer continuellement au cours de la même période (-43% soit -147 contrats).

Comme pour le contrat de professionnalisation, l'emploi salarié privé a augmenté dans les services (+2%) entre 2007 et 2010, mais a diminué dans l'industrie (-13%). Au cours de la même période, le nombre d'emplois salariés privés dans l'arrondissement de Lille a augmenté dans le secteur du commerce (+1%) ; il est resté stable dans celui de la construction.

Il ne semble pas y avoir de corrélation entre les évolutions de l'emploi salarié privé, tous types de contrats confondus, et celle des contrats de professionnalisation.

### EVOLUTION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DES EMPLOIS SALARIES PAR SECTEUR

Evolution 2007-2010	Industrie		Construction		Commerce		Services	
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés
Arrondissement de Lille	+15,1%	-12,9%	-43,0%	+0,4%	+14,9%	+1,5%	+10,8%	+1,7%
Nord - Pas de Calais	-2,9%	-11,1%	-44,1%	-2,4%	+11,7%	-0,9%	-4,4%	+1,9%
France	-10,2%	-9,5%	-30,5%	-3,2%	-15,9%	-1,7%	-12,4%	+2,0%

Sources : DIRECCTE, 2010 – Pôle emploi, 31/12/2010 (provisoire)

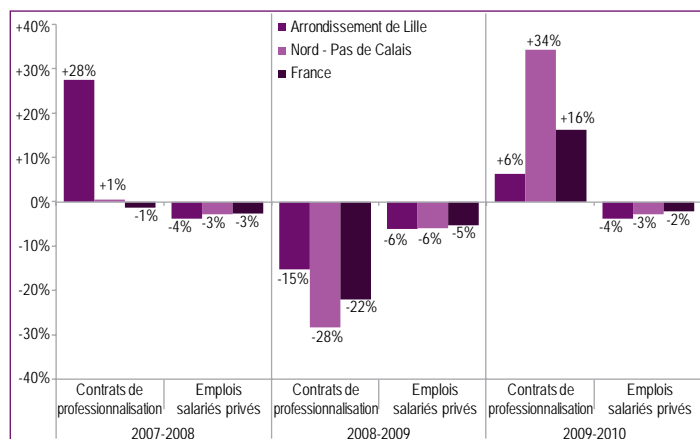
L'observation des évolutions annuelles montre que l'arrondissement de Lille se distingue de la région et de la France par :

- une forte hausse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation dans le secteur de l'industrie entre 2007 et 2010 qui résulte d'une forte hausse en 2008 alors que ce nombre était stable en région et en France, néanmoins atténuée par une hausse moins importante qu'en région et qu'en France en 2010 ;
- une hausse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation dans le secteur du commerce entre 2007 et 2010 qui résulte d'une forte hausse en 2008 alors que ce nombre était stable en France et une stabilité en 2009 alors que ce nombre baissait en région et en France ;

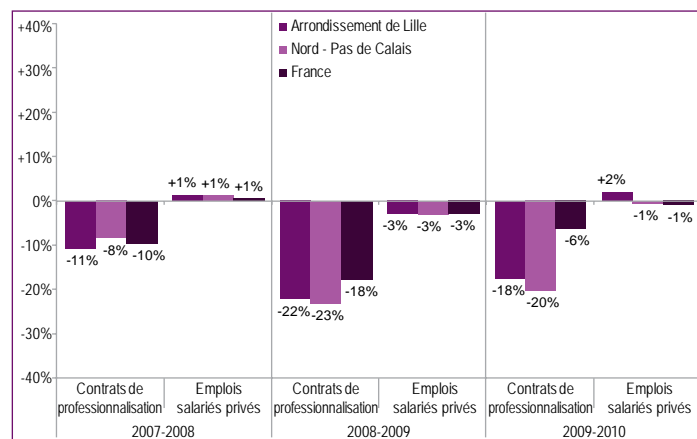
- une hausse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation dans le secteur des services qui résulte d'une hausse en 2009 alors que ce nombre diminuait en région et en France, néanmoins atténuée par une hausse moins importante en 2008 qu'en région et qu'en France.

Dans l'arrondissement de Lille, l'année 2008 peut être considérée comme une « bonne année » pour les contrats de professionnalisation sauf pour le secteur de la construction ; l'année 2009 « moins bonne » sauf pour le secteur des services et l'année 2010 également « moins bonne » sauf pour le secteur de l'industrie.

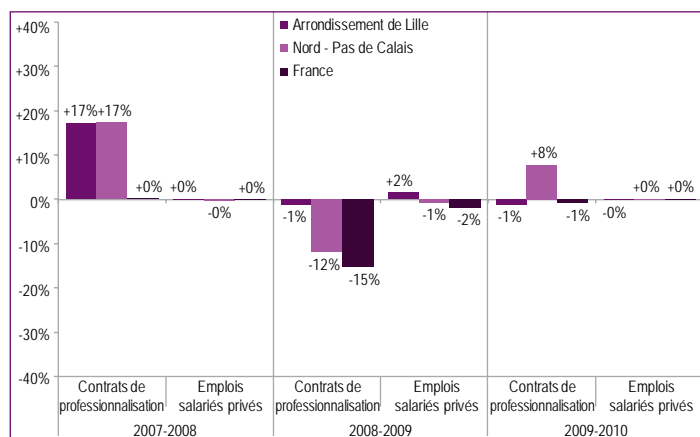
#### INDUSTRIE



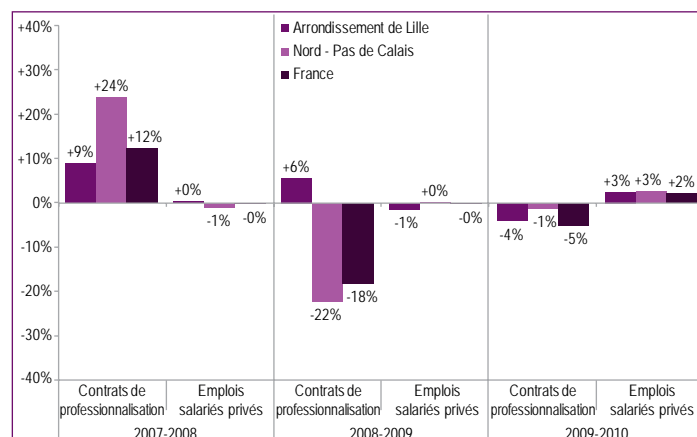
#### CONSTRUCTION



#### COMMERCE



#### SERVICES



Source : DIRECCTE, 2007 à 2010 - Pôle emploi, 31/12/2007 au 31/12/2010 (provisoire)

## Les petits et les grands établissements, les plus utilisateurs de contrat de professionnalisation

Dans l'arrondissement de Lille, 34% des contrats de professionnalisation se concentrent dans les établissements de moins de 10 salariés, 21% dans ceux de 10 à 49, 15% dans ceux de 50 à 199 et 30% dans ceux de plus de 200.

En comparaison, dans l'arrondissement de Lille, les établissements de 10 à 49 salariés sont les plus employeurs (28%), suivis par les grands établissements de 200 salariés et plus (27%).

L'arrondissement de Lille se distingue de la région et de la France par une part plus élevée de contrats de professionnalisation et une part plus élevée d'emplois salariés privés dans les grands établissements de 200 salariés et plus.

Le poids des petits établissements de moins de 10 salariés est nettement plus important parmi l'ensemble des contrats de professionnalisation que parmi l'ensemble des emplois salariés privés tant dans l'arrondissement de Lille, qu'en région et en France.

A l'inverse, le poids des établissements intermédiaires de 10 à 199 salariés est moins important parmi l'ensemble des contrats de professionnalisation que parmi l'ensemble des emplois salariés privés tant dans l'arrondissement de Lille, qu'en région et en France.

Les établissements de moins de 10 salariés ont les taux de recours les plus élevés dans l'arrondissement de Lille (19%), suivis par les grands établissements de 200 salariés et plus (11%). Le taux de recours des petits établissements est nettement plus important dans l'arrondissement de Lille (19%) qu'en région (15%) et en France (15%). De même, le taux de recours des grands établissements est légèrement plus important dans l'arrondissement de Lille (11%) qu'en région (10%) et en France (9%). Les taux de recours des établissements de taille intermédiaire de 10 à 49 salariés et de 50 à 199 salariés sont équivalents dans l'arrondissement de Lille, en région et en France (respectivement 8% et 6%).

### REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DES EMPLOIS SALARIES PRIVES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

Part en 2010	Moins de 10 salariés		De 10 à 49 salariés		De 50 à 199 salariés		200 salariés et plus	
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés
Arrondissement de Lille	33,9%	18,5%	21,1%	27,9%	15,2%	26,1%	29,9%	27,4%
Nord - Pas de Calais	33,6%	20,3%	21,6%	27,9%	16,7%	26,5%	28,1%	25,4%
France	41,1%	24,3%	22,4%	28,9%	13,7%	23,9%	22,9%	22,9%

Sources : DIRECCTE, 2010 - Pôle emploi, 31/12/2010 (provisoire)

## Une hausse importante de l'utilisation des contrats de professionnalisation dans les établissements de 50 salariés et plus

Entre 2007 et 2010, dans l'arrondissement de Lille, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a fortement augmenté dans les établissements de 50 à 199 salariés (+27%) et de 200 salariés et plus (+12%). Les établissements de 10 à 49 salariés ont vu leur nombre d'entrées diminuer (-3%) au cours de la même période.

L'arrondissement de Lille se distingue par de fortes hausses du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation dans les établissements de plus de 50 salariés tandis qu'en région et en France, il diminue.

En comparaison, entre 2007 et 2010, dans l'arrondissement de Lille, le nombre d'emplois salariés privés a également augmenté dans les grands établissements de 200 salariés et plus ; il a également diminué dans les petits et les moyens établissements.

L'arrondissement de Lille se distingue également par la hausse du nombre d'emplois salariés privés dans les grands établissements de 200 salariés et plus tandis qu'en région et en France, il diminue.

### EVOLUTION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET DES EMPLOIS SALARIES PRIVES PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

Evolution 2007-2010	Moins de 10 salariés		De 10 à 49 salariés		De 50 à 199 salariés		200 salariés et plus	
	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés	Contrats de professionnalisation	Emplois salariés privés
Arrondissement de Lille	+0,6%	-1,6%	-2,6%	-2,2%	+26,9%	-2,4%	+12,1%	+4,3%
Nord - Pas de Calais	-11,2%	-0,8%	-14,5%	-2,5%	+1,0%	-0,8%	-10,3%	-3,5%
France	-6,7%	-1,4%	-20,5%	-0,5%	-20,1%	-1,0%	-18,7%	-3,0%

Sources : DIRECCTE, 2007 à 2010 - Pôle emploi, 31/12/2007 au 31/12/2010 (provisoire)

# La mobilisation des entreprises du territoire: Zoom sur les offres d'emplois enregistrées à Pôle emploi

## 1 640 offres d'emploi enregistrées en contrat de professionnalisation en 2010

En 2010 dans les établissements situés dans l'arrondissement de Lille, 1 641 offres d'emploi en contrat de professionnalisation ont été enregistrées, soit 44% des offres d'emploi régionales pour ce type de contrat. En comparaison fin 2010, 66 602 offres d'emplois, tous types de contrats confondus, ont été enregistrées dans l'arrondissement de Lille, soit 40% des offres d'emploi régionales.

Le taux de recours dans l'arrondissement est ainsi de 25 contrats de professionnalisation pour 1 000 offres d'emploi enregistrées; un taux supérieur à celui de la région (22‰).

### SITUATION DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES PAR POLE EMPLOI EN 2010

Au 31/12/2010	Offres d'emploi en contrat de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi	Taux de recours (pour 1 000 offres d'emploi)
Arrondissement de Lille	1 641	66 602	25‰
Nord - Pas de Calais	3 738	168 170	22‰

Source : Pôle emploi, 2010

## Baisse de 6% des offres d'emploi enregistrées en contrat de professionnalisation entre 2007 et 2010

En 2007, 1 741 offres d'emploi avaient été enregistrées en contrat de professionnalisation, ce qui représente une baisse de 5,7% entre 2007 et 2010, une baisse beaucoup plus limitée dans l'arrondissement puisqu'en région elle atteint -23,8% entre ces deux années.

Au cours de cette période, 2009 a été l'année la moins porteuse avec seulement 1 484 offres d'emploi dans l'arrondissement. 2010 marque donc une reprise avec une hausse de 10,6% dans l'arrondissement de Lille et de 12,1% en région.

Par rapport à l'ensemble des offres d'emploi enregistrées, tous types de contrats confondus, le fait marquant de la période est la forte baisse en 2009 par rapport à 2008, mais avec des divergences notables: alors

que dans l'arrondissement de Lille, les contrats de professionnalisation résistaient mieux que l'ensemble des offres d'emploi (-8% contre -15%), l'inverse se produisait dans la région (-24% contre -16%). Par contre, au niveau de l'arrondissement de Lille comme en région, la reprise en 2010 est nettement plus marquée pour les contrats de professionnalisation que pour l'ensemble des offres d'emploi.

L'évolution des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi en contrat de professionnalisation diffère sensiblement de celle de l'ensemble des contrats de professionnalisation enregistrés sur le territoire (+7% entre 2007 et 2008; -1% entre 2008 et 2009; -4% entre 2009 et 2010; +2% entre 2007 et 2010).

### EVOLUTION DES OFFRES D'EMPLOI ENREGISTREES

Evolution annuelle	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2007-2010	
	Offres d'emploi en contrats de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi	Offres d'emploi en contrats de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi	Offres d'emploi en contrats de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi	Offres d'emploi en contrats de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi
Arrondissement de Lille	-7,6%	+1,4%	-7,8%	-15,1%	+10,6%	+2,6%	-5,7%	-11,7%
Nord - Pas de Calais	-10,4%	-5,7%	-24,1%	-15,6%	+12,1%	+3,3%	-23,8%	-17,7%

Source : Pôle emploi, 2007 à 2010

## Les services, secteur le plus offreur de contrats de professionnalisation via Pôle emploi

Parmi les principaux secteurs offreur, l'arrondissement de Lille se distingue de la région par une large majorité d'activités tertiaires et la présence des activités bancaires, alors qu'en région la construction et certains secteurs industriels figurent parmi les principaux secteurs offreur de contrats de professionnalisation.

L'enseignement est le premier secteur d'activité offreur de contrats de professionnalisation tant au niveau de la région que de l'arrondissement de Lille. A noter que s'il représente 27% des offres d'emploi en contrat de professionnalisation en 2010 dans la région, il en représente 50%

dans l'arrondissement de Lille. La première place de l'enseignement parmi les secteurs offreur s'explique par le fait que les organismes de formation déposent des offres d'emploi à Pôle emploi afin de présélectionner des candidats qui intégreront leurs formations. Il n'est donc pas représentatif des secteurs d'activité réellement employeurs.

Le deuxième secteur d'activité offreur de contrats de professionnalisation est également le même au niveau de l'arrondissement de Lille qu'au niveau régional; il s'agit du commerce de détail, mais avec un poids plus important au niveau régional.

## LES PRINCIPAUX SECTEURS OFFREURS DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

Poids des contrats de professionnalisation dans l'ensemble des offres d'emploi enregistrées en 2010 dans l'arrondissement de Lille	
Enseignement	50%
Commerce de détail à l'exception des automobiles et des motocycles	15%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	5%
Activités liées à l'emploi	3%
Activités des sièges sociaux, conseil de gestion	3%
Activités de poste et de courrier	2%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	2%
Génie civil	2%
Transports terrestres et transport par conduites	2%
Télécommunications	2%

Source : Pôle emploi, 2010

## LES PRINCIPAUX SECTEURS OFFREURS EN REGION

Poids des contrats de professionnalisation dans l'ensemble des offres d'emploi enregistrées en 2010 en région	
Enseignement	27%
Commerce de détail à l'exception des automobiles et des motocycles	24%
Activités liées à l'emploi	7%
Restauration	5%
Industrie automobile	4%
Travaux de construction spécialisés	3%
Activités des sièges sociaux, conseil de gestion	3%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	3%
Métallurgie	2%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	2%

Source : Pôle emploi, 2010

## Les métiers du commerce et de la distribution, domaines métiers les plus offreurs de contrats de professionnalisation

L'examen des domaines métiers concernés par les offres d'emploi se révèle plus instructif que celui des secteurs d'activité des établissements offreurs.

Les deux premiers domaines métiers sont les mêmes au niveau régional et dans l'arrondissement de Lille : les métiers du commerce et de la distribution sont les plus représentés dans les offres d'emploi, suivis par ceux de l'hôtellerie-restauration.

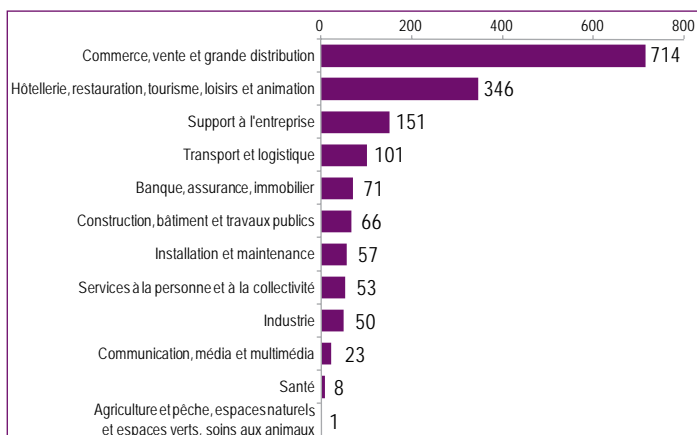
Dans l'arrondissement de Lille, arrivent ensuite les métiers du support à l'entreprise (secrétariat, comptabilité...), du transport et de la logistique puis ceux de la banque, assurances et immobilier.

Dans la région, les métiers de l'industrie arrivent en 3<sup>e</sup> position, suivis par ceux du support à l'entreprise et du transport et de la logistique.

Enfin, les métiers de la construction arrivent au 6<sup>e</sup> rang dans les deux cas.

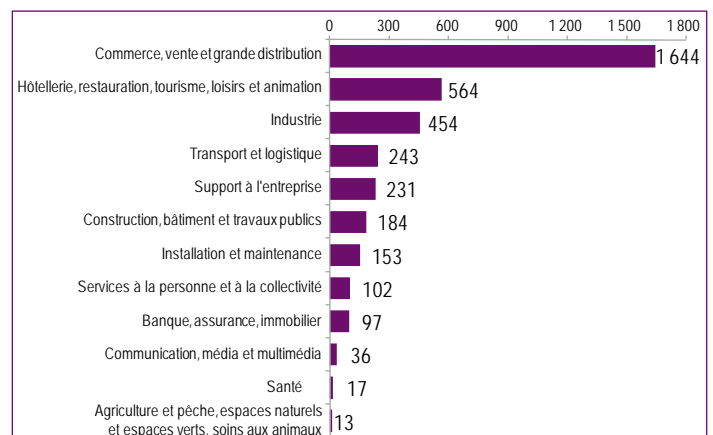
Avec 43,5% des offres dans l'arrondissement de Lille en 2010 et 44% au niveau régional, la part du domaine professionnel du commerce et de la distribution a augmenté régulièrement depuis 2007. Il en va de même pour le domaine de l'hôtellerie-restauration, plus représenté dans l'arrondissement de Lille (21%) qu'en région (15%). Au niveau régional, le domaine des métiers industriels a également progressé entre 2007 et 2010, mais avec un pic en 2008 (14%) puis un creux en 2009 (10%). Enfin, la part des métiers de la construction et celle des métiers du transport et de la logistique ont baissé de façon continue depuis 2007, en région comme dans l'arrondissement de Lille.

## LES PRINCIPAUX DOMAINES METIERS OFFREURS DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : Pôle emploi, 2010

## LES PRINCIPAUX DOMAINES METIERS OFFREURS EN REGION



Source : Pôle emploi, 2010

## ▼ 83% des offres d'emploi en contrat de professionnalisation satisfaites

Au niveau de l'arrondissement de Lille comme de la région, les taux de satisfaction des offres en contrat de professionnalisation en 2010 sont proches de ceux de l'ensemble des offres, légèrement inférieurs toutefois.

Néanmoins, dans la métropole lilloise comme dans la région, il existe un décalage important entre le taux de satisfaction des offres en contrat de professionnalisation et le taux de satisfaction de l'ensemble des offres pour les métiers de l'hôtellerie-restauration, ce qui témoigne d'une réelle difficulté pour les employeurs à trouver des candidats pour la formation

en alternance dans ce domaine (75% pour les contrats de professionnalisation contre 85% pour l'ensemble des offres dans la métropole).

Le décalage inverse existe pour les métiers de la construction, où les offres en contrats de professionnalisation sont beaucoup plus facilement satisfaites que celles tous contrats confondus, ainsi que dans les métiers de la banque, assurances et immobilier. Au niveau régional, les métiers de l'industrie présentent ce même décalage en faveur des offres en contrat de professionnalisation.

### TAUX DE SATISFACTION DES PRINCIPAUX DOMAINES PROFESSIONNELS DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE

Taux de satisfaction en 2010	Offres d'emploi en contrats de professionnalisation	Ensemble des offres d'emploi
Commerce, vente et grande distribution	85%	84%
Hôtellerie – Restauration – Tourisme loisirs et animation	75%	85%
Support à l'entreprise	87%	86%
Transport et logistique	92%	90%
Banque, assurance, immobilier	92%	79%
Construction, bâtiment et travaux publics	94%	81%
Tous domaines	83%	86%

Source : Pôle emploi, 2010

### EXEMPLE D'UNE PRATIQUE DE MAILLAGE ENTRE LES CRÉDITS DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET CEUX DES OPCA SUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : L'OPÉRATION REDFROG - GARFIELD3

Les financeurs de formation potentiels sur le secteur cinématographique et technologies de l'information (l'AFDAS, Pôle emploi spectacles, le Conseil Régional via la direction Formation Permanente) ont été interpellés par le pôle Euratechnologies et la société Redfrog qui y réside sur un projet très pointu de recrutement d'opérateurs/concepteurs d'image numérique 3D adossé à une problématique de formation sur un logiciel spécifique nommé XSI. Ce projet a été l'occasion d'effectuer un montage financier original répondant aux attentes des différentes parties tout en sécurisant le parcours des demandeurs d'emploi.

Créé début 2010, le studio Redfrog est un studio de production d'œuvres pluri-média (production de films et de programmes notamment pour la télévision et la téléphonie mobile) qui se positionne comme sous traitant de grands groupes multimédia. C'est notamment le cas pour l'opération emploi-formation évoquée ici dans le cadre du projet de film Garfield 3 pour des profils d'opérateur compositing 3D qui travaillent sur de la post production. Pour faire face à la masse de travail que représente ce contrat de sous traitance, Redfrog décide de recruter 20 personnes pour une mission de moins d'un an. Au fil de la négociation entre les partenaires, et au vu du séquençage particulier de la formation (3 modules progressifs totalisant 406 heures se déroulant à Euratechnologies) et des contraintes de temps imposées par le commanditaire, un montage en deux étapes a été proposé :

- une prise en charge du premier module de formation XSI (140H) cofinancé à part égale par le dispositif AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) de Pôle emploi et le dispositif AFI (Actions de Formation Individuelles Recrutement) du Conseil Régional Nord - Pas de Calais. Pour rappel, ces deux dispositifs complémentaires qui s'adressent aux demandeurs d'emploi visent à combler l'écart entre les compétences de ces derniers et celles requises pour l'emploi visé. En contrepartie de ces aides publiques, l'employeur s'engage à embaucher les personnes pour une durée minimale de six mois. En l'occurrence, ce sont environ 80 candidatures qui ont été examinées sur ce projet pour aboutir à la sélection des 20 stagiaires. L'objectif pour ces derniers étant de maîtriser les fondamentaux des techniques d'animation 3D sur XSI et capables d'élaborer, d'éclairer et de rendre une séquence animée en image de synthèses.
- Suite à cette première formation (niveau de base), les stagiaires ont enchaîné une suite de parcours en contrat de professionnalisation à durée déterminé toujours chez Redfrog pris en charge par l'AFDAS (OPCA de référence de la société Redfrog) d'une durée de huit mois prévoyant un temps de formation de 266 heures (modules de 2 et 3 du logiciel XSI). Pour rappel, l'Afdas dispose d'une exclusivité nationale pour la gestion des contributions formation des entreprises relevant du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs, de la distribution directe et, à partir de janvier 2012, de la presse écrite et des agences de presse.

En conclusion, bien qu'il s'agisse d'une mission de courte durée (temporalité du secteur), les demandeurs d'emploi ont l'opportunité de se former sur une plateforme logiciel qui devient la norme professionnelle et d'acquérir une technicité autour de la 3D très convoitée à l'échelle mondiale. Ce montage a permis de concilier les exigences de formation avec une opérationnalité plus rapide des techniciens 3D pour mener à bien le projet.

# Le profil des personnes entrant en contrat de professionnalisation et les formations suivies

## ENTRETIEN RÉALISÉ AUPRÈS D'UN BÉNÉFICIAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN NETTOYAGE INDUSTRIEL

A 23 ans, après avoir été contraint d'arrêter son Bac Professionnel Maintenance en Equipements Industriels, Nicolas s'engage dans une période de recherche d'emploi infructueuse qui durera un an et demi. Les employeurs potentiels lui reprochent son manque d'expérience et de qualification. Sur les recommandations de Pôle emploi, Nicolas dirige ses recherches vers le Nettoyage Industriel, « un secteur qui recrute ». Son conseiller l'oriente vers l'Office Intercommunal de Faches-Thumesnil pour suivre un atelier de découverte du secteur de la Propreté. Comme le métier lui plaît, il intègre une formation préparatoire de 2 mois. A l'issue de celle-ci, l'entreprise qui l'a reçu en stage le recrute en contrat de professionnalisation d'un an. Le titre professionnel obtenu, son employeur lui propose immédiatement un CDI à temps partiel.

A l'issue de ce parcours, au-delà de la satisfaction d'avoir trouvé un emploi qui lui convienne, Nicolas a le sentiment d'avoir appris beaucoup de choses, d'avoir acquis un vrai savoir faire et de véritables techniques de travail. Les différentes phases de l'alternance se sont avérées très complémentaires. Les compétences et l'expérience de terrain développées au sein de l'entreprise étaient en permanence enrichies et complétées par les apports théoriques et pratiques très rigoureux de la formation.

## Une parité homme - femme

Dans l'arrondissement de Lille, en 2010, 49% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont des femmes.

L'arrondissement de Lille se distingue de la région par une part légèrement plus élevée de femmes dans le dispositif (2 points).

Par rapport à 2007, la part des femmes a augmenté de 3 points dans l'arrondissement de Lille, une augmentation du poids plus faible qu'en région (+6 points) mais plus forte qu'en France (+1 point).

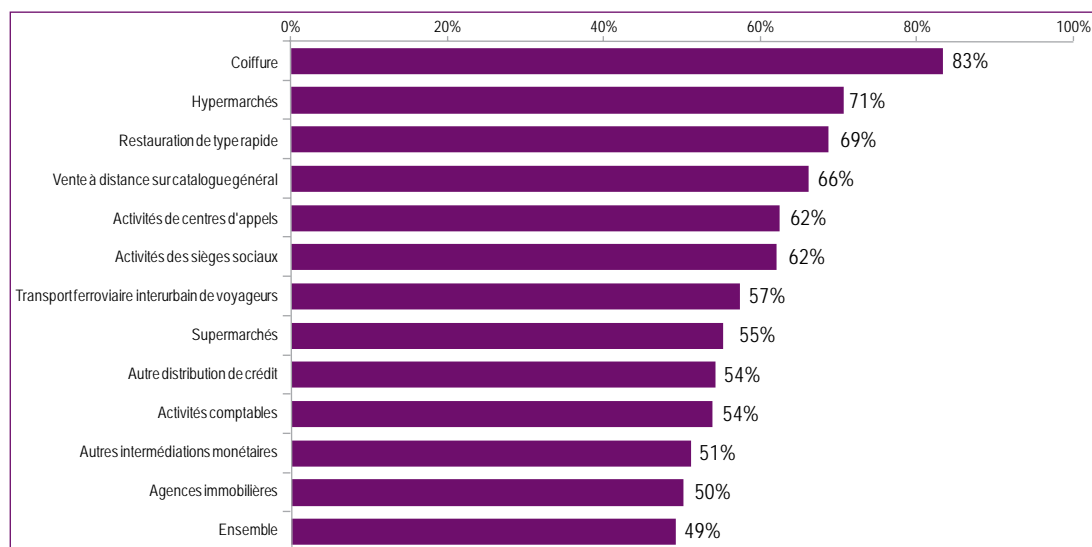
Dans l'arrondissement de Lille, 8 des 10 premiers secteurs d'activité utilisateurs de contrats de professionnalisation ont une part des femmes supérieure à la moyenne du territoire (49%), à l'exception des secteurs de la restauration traditionnelle et d'autre mise à disposition de ressources humaines.

## REPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR GENRE

Au 31/12/2010	Femmes		Hommes	
	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010
Arrondissement de Lille	49%	+3 pts	51%	-3 pts
Nord-Pas de Calais	47%	+6 pts	53%	-6 pts
France	49%	+1 pt	51%	-1 pt

Source : DIRECCTE, 2007 - 2010

## LES SECTEURS\* AYANT UNE PART DES FEMMES SUPÉRIEURE À LA MOYENNE DE L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



\* parmi les secteurs ayant enregistré plus de 50 contrats de professionnalisation en 2010

Source : DIRECCTE, 2010

## Plus de la moitié des bénéficiaires ont entre 21 et 25 ans

Dans l'arrondissement de Lille, en 2010, 31% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont moins de 21 ans et 53% ont entre 21 et 25 ans.

L'arrondissement de Lille se distingue de la région et de la France par une part moins élevée de jeunes de moins de 21 ans dans le dispositif. Par rapport à 2007, la part des moins de 21 ans a diminué de 5 points

dans l'arrondissement de Lille en faveur principalement des 21 à 25 ans (+2 points). En région et en France, le poids des moins de 21 ans est en revanche resté stable.

Cette évolution rejoint les constats formulés ci-après sur les niveaux de formation et la progression des contrats de professionnalisation pour des études supérieures.

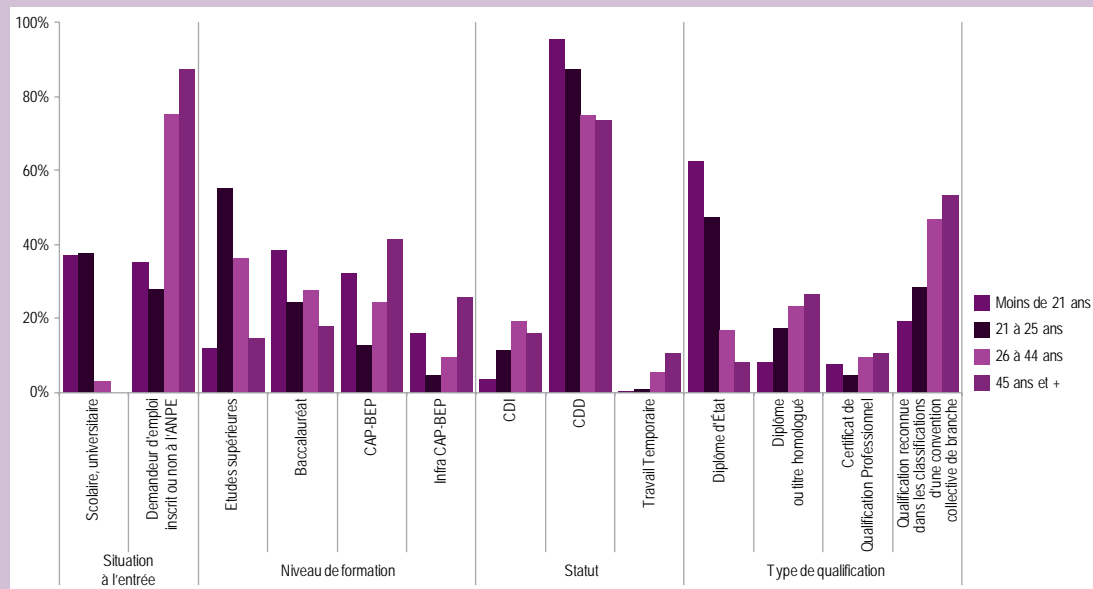
### REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR AGE

Au 31/12/2010	Moins de 21 ans		21 à 25 ans		26 à 44 ans		45 ans et plus	
	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010
Arrondissement de Lille	31%	-5 pts	53%	+2 pts	13%	+1 pt	2%	+1 pt
Nord - Pas de Calais	34%	-3 pts	50%	+0 pt	14%	+2 pts	2%	+1 pt
France	36%	-3 pts	47%	+0 pt	14%	+2 pts	2%	+1 pt

Source : DIRECCTE, 2007 – 2010

### ZOOM : DES PARCOURS DIFFÉRENTS SELON L'ÂGE

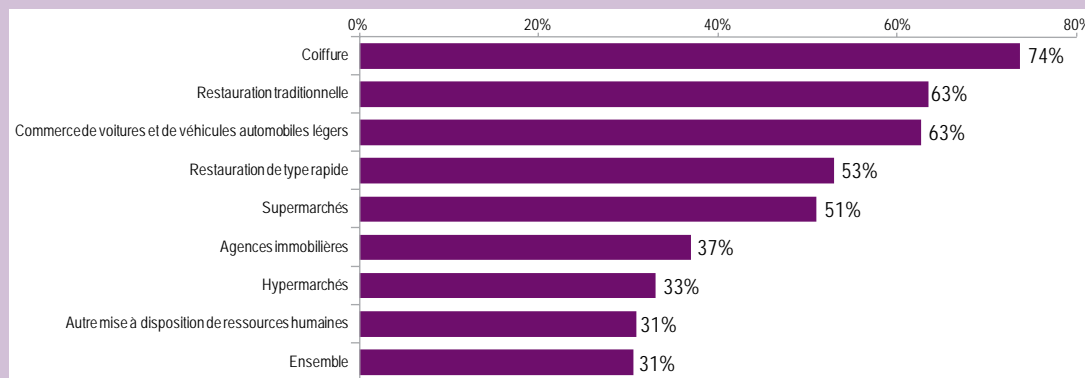
#### PROFIL DES BENEFICIAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : DIRECCTE, 2010

Dans l'arrondissement de Lille, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 21 ans sont majoritairement issus du système scolaire ou sont demandeurs d'emploi ; ils ont un niveau de formation de niveau Baccalauréat ou CAP-BEP ; leur contrat vise plus fréquemment un diplôme d'Etat de l'enseignement technologique ou professionnel en contrat à durée déterminée. 6 des 10 premiers secteurs d'activité utilisateurs de contrats de professionnalisation ont une part des moins de 21 ans supérieure à la moyenne de l'arrondissement de Lille (31%).

### LES SECTEURS\* AYANT UNE PART DES MOINS DE 21 ANS SUPERIEURE A LA MOYENNE DE L'ARRONDISSEMENT

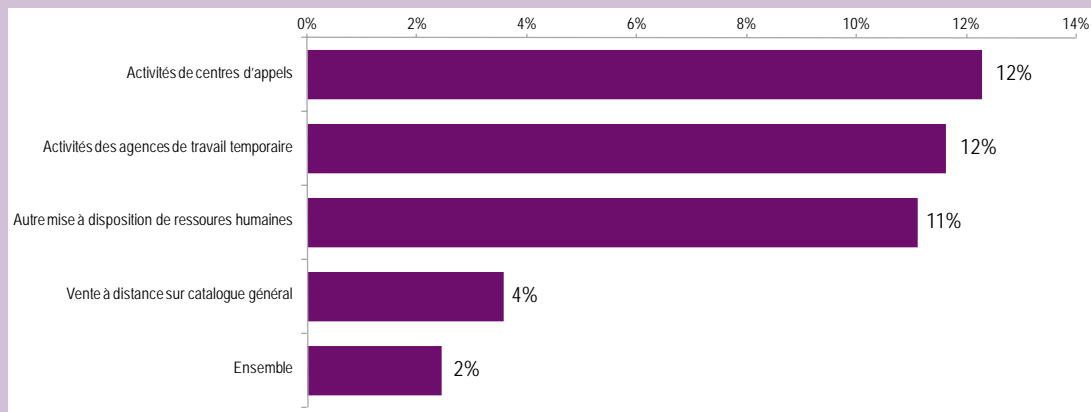


\* parmi les secteurs ayant enregistré plus de 50 contrats de professionnalisation en 2010

Source : DIRECCTE, 2010

Dans l'arrondissement de Lille, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 45 ans et plus sont quasi exclusivement des demandeurs d'emploi ; ils ont un niveau de formation de niveau CAP-BEP ou infra CAP-BEP ; leur contrat vise plus fréquemment une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche en contrat à durée déterminée. 3 des 10 premiers secteurs d'activité utilisateurs de contrats de professionnalisation ont une part des 45 ans et plus supérieure à la moyenne de l'arrondissement de Lille (2%). Le rôle de « sas » d'intermédiaires sur le marché du travail comme l'intérim est spécifique vis-à-vis de l'emploi de ces personnes en seconde partie de carrière.

#### LES SECTEURS\* AYANT UNE PART DES 45 ANS ET PLUS SUPERIEURE A LA MOYENNE DE L'ARRONDISSEMENT



\* parmi les secteurs ayant enregistré plus de 50 contrats de professionnalisation en 2010

Source : DIRECCTE, 2010

#### Plus du tiers des bénéficiaires sont diplômés du supérieur

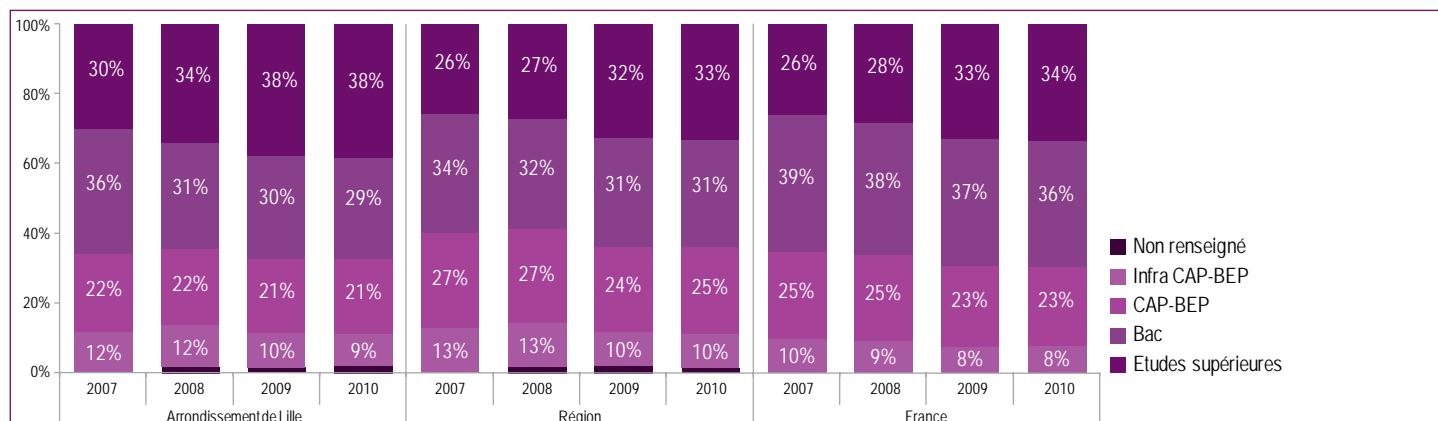
Dans l'arrondissement de Lille, en 2010, 38% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont un niveau de diplôme supérieur ou égal au Bac+2, 9% ont un niveau infra CAP-BEP.

En comparaison, selon le recensement de la population 2008, 37% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus résidant dans l'arrondissement de Lille a un niveau infra CAP-BEP, 20% un diplôme CAP-BEP, 15% un diplôme Baccalauréat et 27% un diplôme d'études supérieures.

L'arrondissement de Lille se distingue de la région par une part plus élevée de diplômés du supérieur dans le dispositif.

Par rapport à 2007, la part des diplômés du supérieur a augmenté de 10 points dans l'arrondissement de Lille en défaveur principalement des bacheliers (-9 points). En région et en France, la part des diplômés du supérieur a également augmenté mais un peu moins fortement.

#### REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR NIVEAU DE FORMATION A L'ENTREE



Source : DIRECCTE, 2007 - 2010

Dans l'arrondissement de Lille, le nombre de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation a diminué entre 2007 et 2010 chez les niveaux infra CAP-BEP (-18% soit -81), les diplômés d'un CAP-BEP (-3% soit -27) et du baccalauréat (-18% soit -241) ; il a en revanche augmenté chez les diplômés du supérieur (+31% soit +350).

Dans un contexte d'évolution contrastée entre 2007 et 2010, les évolutions par niveau de formation sont parallèles, le territoire résistant mieux

à la baisse des contrats touchant les premiers niveaux de formation et accentuant la progression des niveaux supérieurs. Rappelons que ces constats sont effectués dans une période de crise, la progression tendancielle de la place des études supérieures dans cette voie de formation pouvant être accentuée par l'intérêt des entreprises et des jeunes en formation supérieure à faire ce choix.

#### EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES PAR NIVEAU DE FORMATION A L'ENTREE

Evolution 2007-2010	Infra CAP-BEP	CAP-BEP	Baccalauréat	Etudes supérieures	Ensemble
Arrondissement de Lille	-18,3%	-3,2%	-17,7%	+31,0%	+1,8%
Nord - Pas de Calais	-32,6%	-21,4%	-22,1%	+11,6%	-13,6%
France	-33,8%	-21,7%	-21,8%	+19,7%	-14,8%

Source : DIRECCTE, 2007 - 2010

## Plus du tiers des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi

Dans l'arrondissement de Lille, en 2010, 38% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont des demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle emploi, 32% sortent de scolarité.

L'alternance est une des voies privilégiées pour réduire le chômage, notamment celui des jeunes. L'accès au contrat de professionnalisation en fin de parcours scolaire ou universitaire, pour 1 200 à 1 400 jeunes par an dans l'arrondissement de Lille, réduit préventivement le risque de se retrouver au chômage à l'issue de sa formation.

Il n'en faut pas moins être attentif à ce que le contrat de professionnalisation puisse bénéficier aussi aux demandeurs d'emploi. Entre 1 400 et 1 500 demandeurs d'emploi sont concernés par an dans

l'arrondissement de Lille. Rappelons que le nombre total de demandeurs d'emploi sur le territoire s'élevait fin 2010 à 97 100 personnes de catégorie A,B,C.

L'arrondissement de Lille se distingue de la région par une part plus élevée des sortants de scolarité ou d'université dans le dispositif, et de la France par une part plus élevée de demandeurs d'emploi dans le dispositif.

Par rapport à 2007, la part des salariés a diminué de 4 points dans l'arrondissement de Lille, une diminution de la part sensiblement plus forte qu'en région mais équivalente en France, au profit majoritairement des sortants d'une formation en alternance.

### REPARTITION DES BENEFICIAIRES SELON LA SITUATION A L'ENTREE



Source : DIRECCTE, 2007 - 2010

Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires du dispositif a augmenté entre 2007 et 2010 dans l'arrondissement de Lille (+4,6%) tandis qu'il a diminué en région (-10,3%) et en France (-12,9%). Cet écart est le résultat d'une décroissance moins forte en 2009 dans l'arrondissement de Lille (-2,5%) qu'en région (-30,4%) et en France (-23,0%) malgré une croissance moins forte en 2008 dans l'arrondissement de Lille (+2,0%) qu'en région (+14,1%) et en France (+7,0%).

Bien que l'évolution du nombre de bénéficiaires du dispositif sortant de scolarité entre 2007 et 2010 soit négative, elle est meilleure dans l'arrondissement de Lille (-1,6%) qu'en région (-13,3%) et en France (-14,6%). En effet, bien que l'évolution en 2010 a été moins bonne dans l'arrondissement de Lille qu'en région et qu'en France, elle a été meilleure en 2008 et en 2009.

### EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES SELON LA SITUATION A L'ENTREE

Evolution 2007-2010	Scolaire, universitaire	Contrat en alternance, Contrat aidé, Stagiaire formation professionnelle	Salarié	Demandeur d'emploi	Inactivité	Ensemble
Arrondissement de Lille	-1,6%	+35,7%	-18,6%	+4,6%	+5,6%	+1,8%
Nord - Pas de Calais	-13,3%	+3,1%	-28,7%	-10,3%	-28,4%	-13,6%
France	-14,6%	+1,6%	-32,0%	-12,9%	-7,1%	-14,8%

Source : DIRECCTE, 2007 - 2010

### ZOOM : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DANS LE PLAN ALTERNANCE DES MISSIONS LOCALES

Les bilans du dispositif « Renforcement de l'accès à l'apprentissage des jeunes sortis du système scolaire » des 10 missions locales de l'arrondissement de Lille indiquent que 535 contrats de professionnalisation ont été signés en 2010, dont 74% dans le bassin de Lille (395 contrats) et 26% dans le bassin du versant nord-est (140 contrats).

## Près de la moitié des contrats de professionnalisation délivrent un diplôme d'Etat

Dans l'arrondissement de Lille, 47% des contrats de professionnalisation enregistrés en 2010 sont sanctionnés par un diplôme d'Etat de l'enseignement technologique ou professionnel, 29% par une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. L'arrondissement de Lille se distingue de la région et de la France par une part plus élevée de diplômes d'Etat dans le dispositif en défaveur des certificats de qualification professionnelle.

Par rapport à 2007, la part de diplômes d'Etat a augmenté de 4 points dans l'arrondissement de Lille, une augmentation légèrement plus forte qu'en France mais plus faible qu'en région.

En revanche, la part de qualifications figurant dans une liste CPNE a diminué de 5 points dans l'arrondissement de Lille, une diminution légèrement plus forte qu'en France mais plus faible qu'en région.

### REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TYPE DE QUALIFICATION PREPAREE

	Diplôme d'Etat		Diplôme ou titre homologué		Certificat de Qualification Professionnelle		Qualification figurant dans une liste de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)		Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche	
	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010
Arrondissement de Lille	47%	+4 pts	16%	+1 pt	7%	-1 pt	2%	-5 pts	29%	+2 pts
Nord – Pas de Calais	44%	+7 pts	15%	+0 pt	11%	-2 pts	2%	-8 pts	28%	+3 pts
France	44%	+3 pts	19%	+3 pts	11%	-1 pt	2%	-4 pts	26%	-1 pt

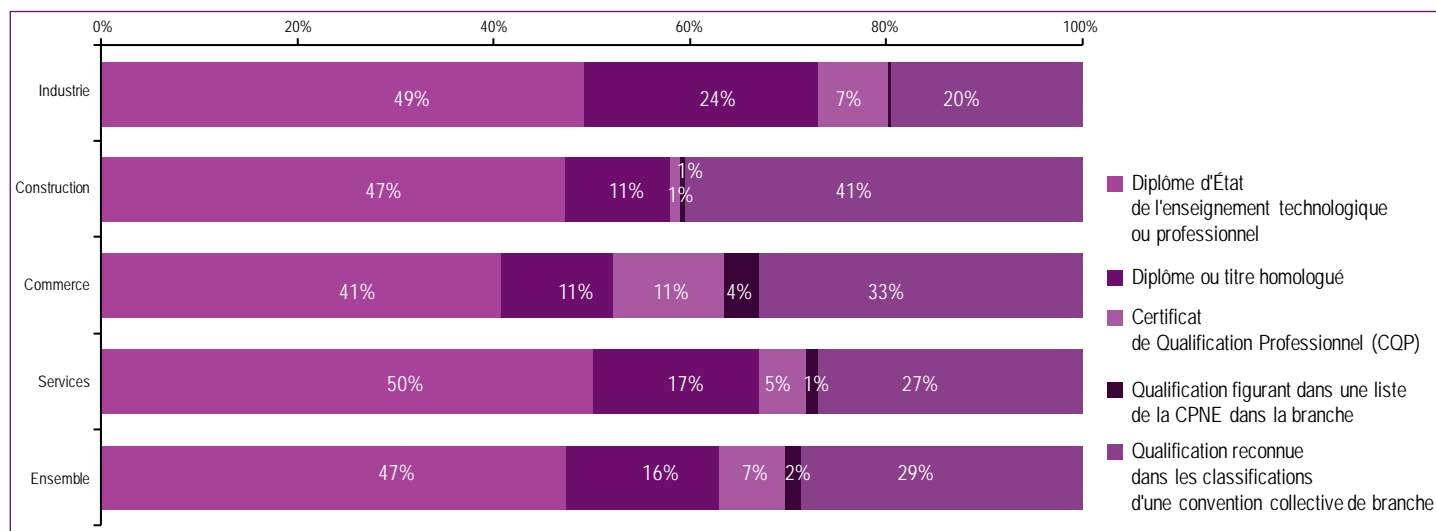
Source : DIRECCTE, 2007 – 2010

Dans l'arrondissement de Lille, le diplôme d'Etat est la qualification la plus préparée lors d'un contrat de professionnalisation dans les quatre grands secteurs d'activité en 2010 (industrie, construction, commerce et services).

Dans le secteur de la construction, les contrats de professionnalisation visant des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche sont plus répandus (41%) que dans les trois autres grands secteurs.

Dans le secteur de l'industrie, en particulier dans les activités de production et de distribution d'électricité, d'air, de vapeur et d'air conditionné (46%) et de production et de distribution d'eau, d'assainissement, de gestion des déchets et de dépollution (49%), le diplôme ou titre homologué est plus répandu (49%) que dans les trois autres grands secteurs en défaveur des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche.

### REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TYPE DE QUALIFICATION PREPAREE ET PAR GRAND SECTEUR DANS L'ARRONDISSEMENT DE LILLE



Source : DIRECCTE, 2010

## ▼ Une très grande majorité des contrats de professionnalisation sont à durée déterminée

Dans l'arrondissement de Lille, 90% des contrats de professionnalisation enregistrés en 2010 étaient en contrat à durée déterminée (88% de CDD et 2% de missions de travail temporaire), seulement 10% étaient en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée sont généralement utilisés comme préalable à une embauche ou une contribution à une formation.

La part prépondérante de contrats à durée déterminée signifie également que l'insertion dans l'emploi reste largement à concrétiser à l'issue du contrat de professionnalisation. Les enquêtes d'insertion montrent cependant que l'insertion effectivement constatée est bonne ; le bénéfice d'une expérience de travail et d'une formation adaptée aux besoins et spécificités des entreprises étant un avantage indéniable sur le marché du travail (voir zoom sur les réalités d'insertion un an après). L'arrondissement de Lille se distingue de la France par une part légèrement plus élevée de contrats à durée déterminée dans le dispositif (1 point).

Par rapport à 2007, la part des contrats à durée déterminée, y compris en travail temporaire, a augmenté de 1 point dans l'arrondissement de Lille, une augmentation plus faible qu'en région (+2 points) et qu'en France (+5 points).

### REPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR DUREE DE CONTRAT

	Contrat à durée déterminée		Contrat à durée indéterminée	
	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010	Part dans l'ensemble	Evolution 2007-2010
Arrondissement de Lille	10%	-1 pt	90%	+1 pt
Nord - Pas de Calais	10%	-2 pts	90%	+2 pts
France	12%	-5 pts	88%	+5 pts

Source : DIRECCTE, 2007 – 2010

### ZOOM : LES RUPTURES DE CONTRAT

A la suite de l'accord national de 2005 pour le développement de l'apprentissage, le C2RP et le Céreq ont mené une étude sur les ruptures de contrats d'apprentissage dans le Nord – Pas de Calais. En région, 28% des apprentis quittent leur entreprise d'accueil avant la fin de leur contrat (10% pendant la période d'essai, 18% par la suite). Ce taux élevé de rupture peut s'expliquer par différents motifs :

- l'apprenti a choisi de rompre son contrat de sa propre initiative (49%) ;
- le diplôme a été obtenu avant la fin du contrat (15%) ;
- l'entreprise a choisi de rompre le contrat de l'apprenti (14%) ;
- la rupture est liée à la formation (4%) ;
- des raisons administratives liées à l'entreprise (3%).

40% des ruptures sont attribuées à l'environnement de travail, 17% à la volonté de changer d'orientation ou d'entrer dans la vie active, 12% à des raisons personnelles (problèmes de santé...), 12% à des mésententes avec le maître d'apprentissage, 6% à des difficultés économiques de l'entreprise, 6% à la démotivation de l'apprenti.

Les motifs varient également selon le niveau de diplôme, tout en étant très connectés avec les spécificités sectorielles. Pour les niveaux V (CAP-BEP), sont plus présents l'environnement du travail et les raisons personnelles. Pour les niveaux IV (Baccalauréat) et plus, ce sont la réorientation et l'entrée dans la vie active, les difficultés économiques de l'entreprise, mais aussi le travail peu formateur et la démotivation.

Certaines ruptures n'ont pas de conséquences négatives (accès au diplôme ou à l'emploi avant la fin du contrat). D'autres paraissent difficiles à éviter (aléas de la vie économique ou de l'appariement entre jeune et entreprise). L'action sur certaines ruptures est donc très difficilement envisageable, certaines pouvant être considérées comme inéluctables. Ainsi, si des acteurs se sont mobilisés et des initiatives ont été prises, on constate peu d'évolution des motifs de ruptures.

Les actions pouvant contribuer à prévenir les ruptures sont toutes celles qui améliorent l'environnement du travail, l'orientation du jeune, la qualité de la formation... Lors des ruptures, il s'agit aussi d'accompagner les parties prenantes se sentant démunies face à ce qui reste un moment redouté : les entreprises via les chambres consulaires et organisations patronales, mais aussi les jeunes et leurs familles souvent peu contactées.

Source : Céreq, « Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture » (Bref n°272)

## ZOOM : QUELLES RÉALITÉS D'INSERTION UN AN APRÈS LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION ?

Selon une enquête réalisée en 2008 auprès des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation en région Nord – Pas de Calais, 75% des sortants occupent un emploi 12 mois après leur sortie du dispositif, principalement dans l'entreprise signataire. Parmi les sortants occupant un emploi, 70% sont employés en contrat à durée indéterminée, 13% en contrat à durée déterminée, 11% font l'objet d'une mission d'intérim et 3% sont de nouveau en contrat de professionnalisation.

Il existe six profils d'accès au contrat de professionnalisation :

1. acquérir une première expérience confortant le choix de la formation ;
2. consolider un projet professionnel ;
3. rechercher une validation des acquis de l'expérience au travers de la professionnalisation ;
4. rechercher un projet professionnel au travers d'une expérience professionnelle avant tout ;
5. se stabiliser dans l'emploi ;
6. acquérir une première approche professionnalisante.

Les profils 1, 2 et 3 regroupent tous les niveaux de formation et tous les horizons ; ils ont un taux de retour vers l'emploi optimal (supérieur à 75%). Les profils 4 et 5 ont recours au contrat de professionnalisation pour changer de filière de formation professionnelle avec ou sans expérience ; ils ont un taux de retour vers l'emploi équivalent ou légèrement supérieur à la moyenne mais les placements dans les métiers cibles obtenus sur le marché du travail sont plus faibles que la moyenne.

Le profil 6 regroupe les personnes inexpérimentées dans le métier et ne possédant pas de spécialité de formation professionnelle ou technique ; ils ont un taux de retour vers l'emploi inférieur à la moyenne. Pour ce dernier groupe, le premier contact avec l'emploi lors du contrat de professionnalisation semble correspondre aux aspirations d'un bénéficiaire sur deux ; leur projet professionnel n'est en réalité pas stabilisé pour eux.

*Source : DIRECCTE Nord - Pas de Calais, « Le Contrat de Professionnalisation – Volet 2 : Evaluation du Contrat de Professionnalisation dans la région Nord - Pas de Calais » (enquête 2008 Contrat de professionnalisation)*