

**REponses de la CGPME aux questions posées dans le cadre du
Groupe de Travail Emploi-Formation constituée au sein de la
« Commission Jeunesse » présidée par Monsieur Martin Hirsch**

QUESTIONS TRANSVERSALES

Faut-il privilégier le contrat de professionnalisation sur le contrat d'apprentissage ? ou l'inverse ?

Si le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont tous deux des contrats de formation en alternance, ils possèdent des caractéristiques propres, des finalités distinctes, et répondent à des besoins différents des entreprises. Ils ne sont pas en « concurrence frontale ».

Public

Le contrat d'apprentissage correspond à une filière de formation initiale et s'adresse donc à des jeunes qui n'ont, pour la plupart, pas quitté le système scolaire.

Le contrat de professionnalisation, en revanche, est un dispositif faisant partie du système de formation professionnelle continue qui s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans mais également aux demandeurs d'emploi quel que soit leur âge. Il se situe dans une perspective d'insertion ou de réinsertion professionnelle (jeunes, adultes).

Par ailleurs, ces deux dispositifs sont financés différemment ; le contrat d'apprentissage par la taxe d'apprentissage et le contrat de professionnalisation par la partie relative à l'alternance (0,50 %) de la contribution versée au titre de la formation professionnelle par les entreprises. Cette contribution est collectée par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

Finalité

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Le contrat d'apprentissage conduit donc nécessairement à une qualification professionnelle reconnue et diplômante.

Le contrat de professionnalisation, lui, permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification référencée par la convention collective dont relève l'entreprise.

Il peut donc s'agir, dans certains cas, d'une qualification professionnalisante que les branches professionnelles jugent indispensable dans la tenue d'un poste de travail. Le contrat de professionnalisation conduit alors, dans ces cas, à une qualification, dès lors que celle-ci a été choisie par la branche et financée par l'OPCA compétent.

Enfin, élément fondamental, le contrat de professionnalisation correspond, c'est une de ses spécificités, à un projet de l'entreprise.

Il faut promouvoir ces deux types de contrat dont le maintien est absolument indispensable.

Comment assurer la promotion de l'apprentissage auprès de la jeunesse ? Auprès des jeunes infra bac ? Auprès des jeunes post bac ?

Il faut d'abord noter que les avantages de l'apprentissage les plus cités sont l'intégration du milieu professionnel, la perception d'une rémunération et la garantie d'avoir un emploi (ceci ressort, par exemple, de la lecture de la dernière édition du Baromètre Orientation de la CCIP - enquête menée auprès de 647 jeunes et 307 parents -)

Le baromètre a également montré qu'internet est le vecteur le plus utilisé pour rechercher des informations sur les formations ; selon 88% des parents et étudiants qui utilisent internet, les recherches via cet outil sont efficaces.

Ceci précisé, comment assurer la promotion de l'apprentissage auprès du grand public ?

Il faut d'abord rappeler que de gros efforts sont à faire en matière d'orientation. Certains orienteurs eux-mêmes véhiculent en effet des clichés négatifs sur l'apprentissage qu'ils présentent comme un recours et non comme une voie de formation.

Dans le cadre d'un certain nombre de colloques ou de réunions, plusieurs préconisations ont été faites pour améliorer l'image de l'apprentissage, à savoir :

- d'abord, développer des portails de recherche sur l'apprentissage et des sites spécialisés,
- développer le « marketing » de l'apprentissage en s'appuyant sur des relais efficaces tels que :
 - les salariés, anciens apprentis qui sont le mieux à même de le promouvoir,
 - les enseignants de l'Education Nationale qui sont d'excellents vecteurs de communication : ce sont eux qui font passer les messages auprès des jeunes et qu'il convient donc de former à la pédagogie de l'apprentissage. Il est également suggéré d'agir plus en amont, dans les IUFM, pour sensibiliser les futurs enseignants à cette forme de pédagogie,
 - les collaborateurs de l'entreprise et particulièrement les salariés impliqués directement dans le dispositif, en les informant de façon plus approfondie.
- trouver, comme cela a été souligné précédemment, le langage et le mode de communication qui touchent les jeunes ; privilégier certains médias auxquels ils sont plus sensibles : internet, vidéo, « chat » métiers, marketing viral, « buzz »,...

Enfin, dans le cadre des modules de découverte professionnelle (DP3 et DP6), récemment mis en place en classes de troisième de collège, la filière apprentissage devra systématiquement être présentée aux jeunes, au même titre que l'offre de formation à temps plein.

Comment inciter les entreprises à intégrer davantage les contrats en alternance dans leur stratégie de développement ?

1) Une des réponses peut être le développement de la communication autour de ces types de contrats.

De nombreuses initiatives sont à reprendre, à amplifier :

- Les différentes campagnes du ministère de l'emploi et des régions diffusées tous les ans depuis 2005 ont certainement permis de mieux faire connaître l'apprentissage et de valoriser son image.

- La Région Ile-de-France, pour sa part, vient de créer une bourse des contrats d'apprentissage destinée à rapprocher les offres d'emploi, les candidatures des jeunes et l'offre de formation en apprentissage, facilitant ainsi la conclusion de contrats d'apprentissage.

De tels efforts réalisés au profit de l'apprentissage pourraient être également menés en faveur du contrat de professionnalisation.

Il faut dès lors construire un argumentaire en faveur de l'alternance en insistant sur ces avantages qui sont : la possibilité de pré-recruter, le moyen de tester le jeune à l'embauche et la possibilité de professionnaliser ces jeunes collaborateurs.

2) L'entreprise, au cœur du dispositif de la formation en alternance, doit se sentir impliquée dans le mode de fonctionnement des CFA.

Les entreprises participent également à la validation finale du cursus et à la délivrance du diplôme dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF). Dans l'enseignement supérieur, elles ont souvent recours à une charte qualité qui intègre, dans le processus de formation, une véritable pédagogie de l'alternance.

3) Une autre réponse est la simplification des formalités administratives

4) Enfin, le renforcement des aides de l'état, **en mettant au moins les deux contrats (professionnalisation, apprentissage) à égalité d'allègements de charges et de primes**, est une réelle piste d'amélioration.

Les annonces faites le 24 Avril par le Président de la République (prime de 1 000 euros ou de 2 000 euros dans certains cas pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation) vont dans ce sens mais il restera, au-delà de cette prime, des efforts à faire pour aboutir à des incitations de montant et de nature égaux entre les deux contrats.

Il faut souligner que le développement de l'apprentissage est essentiellement du ressort des régions, compétentes notamment en matière d'ouvertures ou de fermetures des formations.

En ce qui concerne le contrat de professionnalisation, la question de leur développement intéresse plus particulièrement les partenaires sociaux et les OPCA dans leur nouvelle mission (cf. ANI du 7 janvier 2009) ainsi que les pouvoirs publics à travers les dispositifs d'incitation.

S'agissant spécifiquement du contrat de professionnalisation, on rappellera qu'il est du ressort des partenaires sociaux et que ces derniers ont prévu, dans l'Accord du 7 Janvier 2009 qui doit être transcrit législativement, un certain nombre de dispositions pour le développer en

direction des publics plus larges ; l'Etat devant jouer, là aussi, son rôle en mettant en place les dispositifs incitatifs (au-delà de la prime incitative évoquée précédemment).

Faut-il généraliser le recours à une offre de contrats de professionnalisation aux diplômés de formation universitaire généraliste ?

Oui, de généralistes, ils deviendront professionnels et leurs compétences seront reconnues par l'entreprise.

Faut-il développer l'alternance dans l'Enseignement supérieur au sein même de ces formations ?

Oui, il est intéressant de développer, notamment dans les dernières années des cursus universitaires, l'alternance. Celle-ci existe sous la forme de stages longs obligatoires dans le cadre des cursus des écoles de commerce et d'ingénieurs notamment, et permet le rapprochement du monde universitaire et de l'entreprise. Les récentes déclarations du délégué général de la FNEGE (fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises) annoncent même pour la rentrée 2009 une expérimentation pour 10 doctorants en apprentissage.

Ce mode de formation, parce qu'il offre aux jeunes une expérience professionnelle en parfaite adéquation avec leur cursus, facilite leur insertion professionnelle et offre aux entreprises la main d'œuvre de meilleure qualification dont elles ont besoin.

Comment assurer un tutorat de qualité en entreprise des jeunes en alternance ?

Le carnet de liaison, obligatoire en apprentissage, mais aussi la visite en entreprise par le tuteur école, sont autant d'outils assurant la bonne connaissance de la formation en apprentissage par l'entreprise, et des particularités liées au contrat de travail.

Dans l'enseignement supérieur, il est conseillé, en amont de la formation, la signature d'une convention tripartite, définissant les missions du jeune en vue d'un bon déroulement de la formation en alternance.

La valorisation du maître d'apprentissage, assurée dans la plupart des entreprises sous la forme de séances d'information ou de formations courtes, ainsi que l'accompagnement des maîtres d'apprentissage permettent également de former des maîtres d'apprentissage compétents et valorisés dans leur fonction.

Ainsi, la formation des tuteurs est primordiale (meilleure connaissance de la psychologie des jeunes, approche pédagogique innovante, instrumentation).

La généralisation dans les CFA de tuteurs écoles permet aux CFA de proposer aux jeunes et à leurs entreprises des référents tout au long de la formation en apprentissage.

Enfin, la prise en charge du coût de la formation nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale pour le contrat de professionnalisation grâce à une intervention de l'Etat mais aussi grâce à une imputation sur la contribution de 0,50 % destinée à la professionnalisation est nécessaire pour conforter le développement et la qualité de ce tutorat.

Quel accompagnement des jeunes avant, pendant et après la période d'alternance mettre en place et comment financer cet accompagnement ?

Concernant le contrat de professionnalisation, les OPCA financent :

- les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale (prise en charge de 230€ par mois pour 6 mois sauf accords de branche plus avantageux),
- et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les dépenses du salarié tuteur qui bénéficie d'une action de formation (40 heures à hauteur de 15€ heure sauf accord de branche plus favorable).

Concernant l'apprentissage, les entreprises perçoivent une indemnité compensatrice forfaitaire pour l'embauche d'un apprenti d'un minimum de 1000 € (1200 € en Ile de France) avec, selon les régions, des majorations possibles en fonction de l'âge et du niveau de formation.

En reprenant la question :

- Avant le contrat : l'objectif est de trouver un contrat.
Il s'agit pour les personnes d'être bien orientées et pour certaines en amont socialisées. L'Education Nationale, les Missions locales, PAIO et Pôle Emploi ont ces missions. Il est possible également de passer par des parcours d'insertion pré-contractuels financés par les Pouvoirs publics.
- Pendant le contrat : l'objectif est d'obtenir une qualification, un diplôme.
La réussite de cette phase dépend, indépendamment du niveau du jeune, de l'accompagnement de celui-ci dans l'entreprise et au cours de sa formation, des liens forts entre l'organisme de formation/CFA et l'entreprise.
Les partenaires sociaux, dans l'ANI du 7 janvier 2009, ont prévu un tuteur externe pour aider les publics les plus éloignés de l'emploi à s'insérer dans l'entreprise.
- Après le contrat : l'objectif est de trouver un emploi en adéquation avec sa qualification. Pôle Emploi a cette mission.

Il conviendrait, comme le pratiquent déjà certaines entreprises de taille importante, de favoriser dans les petites entreprises l'information des tuteurs et maîtres d'apprentissage et d'encourager l'accompagnement, par le tuteur école, des maîtres d'apprentissage, notamment au moment des visites en entreprise.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Faut-il encore baisser le coût pour l'employeur du contrat de professionnalisation ?

Le coût du contrat de professionnalisation pour l'employeur doit être le même que celui du contrat d'apprentissage : aide à l'embauche, indemnité de soutien, aide au tutorat, crédit d'impôt, non assujettissement à la taxe d'apprentissage dans certaines conditions sont autant de mesures qui doivent s'appliquer aux deux contrats.

S'agissant spécifiquement du contrat de professionnalisation, on rappellera (cf. précédemment) qu'il est du ressort des partenaires sociaux et que ces derniers ont prévu, dans l'Accord du 7 Janvier 2009 qui doit être transcrit législativement, un certain nombre de dispositions pour le développer en direction des publics plus larges ; l'Etat devant jouer, là

aussi, son rôle en mettant en place les dispositifs incitatifs (au-delà de la prime incitative évoquée précédemment).

Faut-il demander à Pôle Emploi de prescrire des contrats de professionnalisation ?

C'est une possibilité qui doit être mise en œuvre, avec pertinence.

Comment déverrouiller les règles du FUP pour la compensation du contrat de professionnalisation ?

Le FUP a actuellement pour rôle d'effectuer une péréquation financière entre les OPCA afin de compléter le financement des contrats de professionnalisation. Il doit se transformer en "Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels" - FPSPP - (ANI du 7 janvier 2009).

Le FPSPP conserve cette indispensable mission de péréquation. Il faudra d'ailleurs que le texte du projet de loi qui viendra en discussion devant les Assemblées soit totalement clair sur ce point. L'expression de « péréquation financière » devra figurer dans le texte.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont assoupli les conditions d'éligibilité au FUP-FPSPP.

Si cet ensemble est bien transcrit législativement, et les incitations financières évoquées précédemment effectivement mises en œuvre, le système du contrat de professionnalisation sera pleinement opérationnel.

Faut-il prévoir des forfaits de prise en charge plus forts pour les jeunes les moins qualifiés ?

Sur le principe, cette proposition ne peut que recueillir un avis favorable.

Reste cependant posée la question du financement de l'accroissement de ces forfaits.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Quel est le volume des places vacantes dans les formations en alternance existantes en 2009 ?

Concernant l'apprentissage, cette information peut être recueillie auprès des régions.

Dans quel délai peut-on ouvrir de nouvelles sections d'apprentissage dans les métiers porteurs ?

Si la formation considérée répond déjà aux critères exigés (titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles), la région,

compétente en matière d'apprentissage depuis la loi du 20 décembre 1993¹ doit donner son accord pour l'ouverture d'une section d'apprentissage, qui sera intégrée par avenant à la convention de création du CFA signée entre l'organisme gestionnaire du CFA et la Région.

Le Groupe technique de l'apprentissage de la région se réunit environ une fois par trimestre. Dès lors, il est envisageable d'ouvrir une nouvelle section en apprentissage tous les 3 mois ou 4 mois.

Faut-il faire évoluer les règles de financement de l'alternance (surtaxe de 1% dans les entreprises de plus de 250 salariés) pour aller vers une logique de bonus malus en fonction du taux d'apprentis par rapport aux effectifs de l'entreprise ?

L'on constate que certaines entreprises préfèrent payer la pénalité plutôt que d'embaucher davantage de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Outre des raisons strictement financières (coûts des apprentis et des jeunes en contrat de professionnalisation), et de GRH, les entreprises en effet ne recrutent des jeunes en plus grand nombre que si les conditions d'accueil sont satisfaisantes, et notamment en nommant et formant suffisamment de salariés tuteurs et maîtres d'apprentissage capables et disponibles pour exercer leurs missions.

Dès lors, l'introduction d'une logique de bonus malus risque d'être « contre productive » et d'avoir un effet négatif au niveau des entreprises et de l'emploi des apprentis. En tout état de cause, une telle « novation » serait impensable pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Faut-il rendre le statut d'apprentis plus attractif ? Soutenir le pouvoir d'achat des jeunes en contrat d'apprentissage ?

S'il paraît peu souhaitable de modifier la rémunération des apprentis (la grille de salaires en pourcentage du SMIC rendant attractive le recours à l'apprentissage, et certaines branches professionnelles vont déjà au-delà de ces rémunérations plancher), les conditions de vie des apprentis peuvent être améliorées.

A titre d'exemple, la Région Ile de France a, en 2006, refondu son dispositif de soutien aux apprentis, et verse désormais tous les ans des aides aux apprentis, par le biais du CFA, sous la forme de forfaits restauration, hébergement, transport, achats de livres et d'équipements professionnels.

Comment développer l'apprentissage dans la fonction publique ?

Les organisations représentatives du secteur privé n'ont pas vocation à répondre à cette question, même si elles souhaitent, sur le principe, un tel développement.

¹ La loi quinquennale accentue le processus de décentralisation en créant le PRDFPJ, Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes élaboré par la région.