

La progression du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une innovation de la loi du 5 mai 2004. Après un démarrage poussif, le temps de la transition, il prend son rythme de croisière, exponentiel... Ce dispositif a tout pour s'imposer : il s'inscrit dans l'effort global de former une main d'œuvre directement opérationnelle et il est fortement soutenu et mis en avant par les différents acteurs du monde du travail. A n'en pas douter, le contrat de professionnalisation devrait prouver toute sa valeur dans les mois et années à venir.

Le contrat de professionnalisation en chiffres pour 2006 :

Notoriété grandissante

Moins de deux ans après sa création, le contrat de professionnalisation a dépassé en novembre dernier la barre des 200 000 contrats signés. Sur l'année 2006, il enregistrait une progression de 32% au niveau national par rapport à 2005. Il est l'une des innovations les plus connues en matière de formation et 73% des PME se disent prêtes à y adhérer. Le taux de satisfaction est sensiblement égal. En 2005, il atteignait à lui seul un stade en formation plus atteint depuis 1991.

Efficacité sur le terrain

Prenons pour exemple un panel d'intérimaires ayant souscrit un contrat de professionnalisation (enquête du 11 janvier 2007 pour RHfocus.com) : 38% ont au terme signé un CDI et 12% un CDD. 77% d'entre eux pensent que leur contrat de professionnalisation a été utile pour la signature de leur contrat de travail et 82% affirment que le poste obtenu correspond à leur formation. Ce contrat affiche de biens meilleurs résultats que le contrat de développe-

ment professionnel des intérimaires (18% des intérimaires ont signé un contrat de travail) ou le congé individuel de formation (33% des intérimaires ayant souscrit au CIF ont signé un contrat de travail). L'exemple est édifiant : le contrat de professionnalisation est un dispositif incontestablement très efficace pour se caser à durée indéterminée... A coup sûr, ce constat devrait le rendre réellement populaire.

Bilan

De manière plus générale, l'embauche des jeunes de moins de 25 ans a doublé par rapport aux anciens contrats. Précisons que celle des jeunes en fin de scolarité a légèrement baissé. Cette baisse ne devrait cependant pas se confirmer dans l'avenir car 56% des PME veulent recruter des jeunes diplômés. Celle des personnes âgées de 45 ans et plus représente une minorité des recrutements, mais il est globalement un dispositif qui favorise la réinsertion des chômeurs quel que soit leur âge (progression de 7% des entrants ; intentions d'embauche de jeunes sans qualification de 39%).

Notons que le tertiaire est le principal pourvoyeur de contrats de professionnalisation (76% des entrées) ; le commerce représente quant à lui le quart des entrées.

Le contrat de professionnalisation boosté

Le contrat de professionnalisation vise obligatoirement une certification ou une qualification reconnue et la moitié des contrats proposés vise des qualifications ou certifications de branche. C'est pourquoi il est choyé par les partenaires sociaux et le service public de l'emploi qui conjuguent leurs efforts pour le mettre en avant. Il représente une priorité absolue, inscrite au sein de l'accord Unedic sur l'assurance chômage.

Budget

Le gouvernement est motivé pour en faire un succès. Le projet de loi de finances de 2005 ne prévoyait pas moins de 279, 2 millions d'euros (dont 240 millions consacrés aux moins de 26 ans) pour l'encourager.

Naturellement, cette part est en diminution étant donnée la décentralisation aux régions des primes à la formation.

Aide financière côté employeurs

Pour le rendre attrayant côté employeurs, la loi du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en

entreprise a été votée. Elle prévoit une aide de 200 euros par mois pour tout employeur recrutant en contrat de professionnalisation à durée indéterminée un jeune éligible au SEJE (soutien à l'emploi des jeunes en entreprise), et globalement pour toute entreprise, pour l'embauche d'un jeune d'un niveau inférieur au bac, ou issu d'une zone urbaine sensible, ou demandeur d'emploi de plus de six mois.

Voie de la simplification

De plus, le 26 octobre 2005 a été conclu un engagement de progrès entre la fédération de la formation professionnelle et l'AGEFOS PME, destiné à simplifier l'acte d'embauche (réduction des délais d'instruction, mesures de simplification administrative).

L'AFPA

L'Association nationale pour la Formation professionnelle des adultes (AFPA), acteur essentiel en matière de conception et de mise en œuvre des politiques publiques d'emploi et de formation, y va, quant à elle, du développement de son offre de service relative au contrat de professionnalisation.

Avez-vous eu connaissance du contrat de professionnalisation ?

(réponse oui saisie dans le tableau)

	2004	2005	2006
TPE 1-9	17%	39%	37%
PME 10-499	44%	63%	65%

151 entreprises	de 1 à 9 salariés	37%
99 entreprises	de 10 à 19	62%
91 entreprises	de 20 à 49	62%
80 entreprises	de 50 à 199	78%
79 entreprises	de 200 à 499	97%
100 entreprises	dans le secteur de l'industrie	38%
100 entreprises	dans la construction	54%
150 entreprises	dans le commerce	45%
150 entreprises	dans les services	39%
102 entreprises	en Ile de France	39%

« Perspectives 2007 » sondage AGEFOS PME

Le contrat de professionnalisation en 2007 (d'après les perspectives 2007 de l'Agefos PME)

La conjoncture semble favorable pour 2007. Les entreprises sont motivées pour la formation. Les entreprises de plus de 50 salariés se sont adaptées à la réforme. Les grandes l'ont maintenant bien digérée.

Hypothèses pour une résolution d'équation

Si les PME ont tendance à privilégier la formation de leur personnel, les TPE (57%) ainsi que les entreprises de la construction (62%) et des services (63%) favorisent davantage l'emploi à des jeunes en contrat en alternance dont le contrat de professionnalisation. Les principales cibles de la formation restent les ouvriers (surtout les secteurs

de l'industrie et de la construction) et les employés (dans les domaines du commerce et des services). Qualité et Technique, l'Informatique sont également des filières très gourmandes en la matière.

Jeunes diplômés et contrat de professionnalisation

Comme indiqué précédemment, les jeunes diplômés sont des destinataires

potentiels de ce contrat. La Confédération étudiante a organisé en décembre dernier un référendum auprès de 70 000 étudiants qui a révélé qu'une forte majorité d'entre eux était favorable au développement de l'alternance dans le supérieur (65% des étudiants).

C. J.



Déléguée générale de la FFP (Fédération pour la Formation Professionnelle), Marie-Christine Soroko revient sur le dispositif du contrat de professionnalisation. C'est un contrat qualifiant qui vise aussi bien les jeunes qui sortent de l'école ou de l'université que les chômeurs longue durée. Il est perfectible.

Le contrat de professionnalisation, innovation de la loi de 2004, a été au début une source de tâtonnement pour les entreprises : quel était son principal défaut ?

Marie-Christine Soroko : En vérité, son principal défaut s'entendait surtout du côté des jeunes. Il les a brutalement écartés de la possibilité d'entrer sur le marché du travail en même temps qu'ils préparaient un diplôme. Ils avaient cette opportunité avec l'ancien contrat de qualification. Là, c'est moins le cas. Ça n'est pas une critique : les partenaires sociaux l'ont voulu. Aujourd'hui, il fonctionne assez bien. Je précise que si les chiffres semblent stables, il ne faut pas oublier que le contrat de professionnalisation est devenu le contrat générique de la formation en alternance. C'est-à-dire qu'il recoupe les anciens contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation.

Le contrat de professionnalisation est-il révélateur d'une stratégie particulière ?

M. C. S. : A travers le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux ont souhaité redonner la priorité à la formation qualifiante. Au contrat d'apprentissage l'aspect diplômant, au contrat de professionnalisation l'aspect qualifiant. Le contrat de professionnalisation est le résultat d'une volonté de revenir à la formation qualifiante.

Pensez-vous que tous les acteurs concernés ont maintenant bien identifié le fonctionnement du contrat de professionnalisation et l'intérêt à l'utiliser ?

M. C. S. : « Tous les acteurs », non. Les RH, les organismes de formation, oui. Chez les jeunes non. Le contrat de professionnalisation est un mécanisme complexe. Il est naturellement mieux maîtrisé quand il est pratiqué tous les jours qui plus est par des professionnels. Je précise que les organismes de formation de la FFP sont particulièrement pédagogues !

L'heure du bilan est-elle arrivée ?

M. C. S. : Une loi générant un dispositif dans un domaine aussi sensible que l'emploi ne peut pleinement être efficace qu'après une période de trois ou quatre ans. Les contrats de qualification n'ont commencé à donner pleinement satisfaction qu'après dix ans !

Le contrat de professionnalisation est-il une garantie d'embauche ?

M. C. S. : Bien évidemment non. Tout dépend si cela s'est bien passé dans l'entreprise. Par contre, le pourcentage d'embauche est légèrement supérieur à celui du contrat d'apprentissage. Si le contrat pro n'est pas diplômant, il a l'avantage d'être plus court et le cocontractant est davantage immergé dans l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur a tout intérêt à embaucher, s'il le peut, une personne qu'il a déjà formée.

Le contrat de professionnalisation est-il la réponse la mieux adaptée pour endiguer le chômage chez les jeunes ?

M. C. S. : C'est l'une des réponses. Disons qu'il s'adresse fortement aux jeunes à la sortie de l'école ou de l'université qui sont sans qualification. C'est en tout cas un très bon moyen de leur donner goût au travail en entreprise.

Est-il une réponse au chômage chez les adultes ?

M. C. S. : Oui certainement. Mais j'identifie un problème : la rémunération est trop élevée pour intéresser l'entreprise. En effet, les adultes sont payés au SMIC au minimum. Un chef d'entreprise qui paye un employé au SMIC aimerait le voir travailler à plein temps. De plus, il suppose un accompagnement personnalisé qui est lourd. Cela dit, une convention Unedic permet aux Assedic de participer au financement des dépenses afférentes aux actions de formation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Globalement, le contrat pro est une très bonne disposition pour les demandeurs d'emploi longue durée. Il les replonge dans l'environnement du travail.

Si vous en aviez le pouvoir, quelles modifications souhaiteriez-vous y apporter ?

M. C. S. : Il faudrait plus de souplesse pour fluidifier le dispositif de prise en charge. Concernant le contrat pro adulte, il faudrait alléger le coût du travail pour l'entreprise.

Quels conseils pourriez-vous prodiguer à un jeune ou un chômeur voulant signer un contrat de professionnalisation ?

M. C. S. : Je lui conseillerais de s'adresser à l'un des organismes de formation adhérents de la FFP car ils ont une longue expérience dans ce domaine de l'alternance. Egalement, de bien choisir sa formation en fonction de ses goûts. Je lui conseillerais aussi de se renseigner auprès de plusieurs organismes différents et de bien préparer les questions à poser. Pour se faire, il peut aller visiter notre site www.ffp.org et notre site spécialisé www.contratdepro.fr dans lequel le dispositif est parfaitement expliqué. Il pourra y trouver un grand nombre de formations répertoriées par région et par organisme.

Le résultat de la prochaine élection présidentielle conditionne-t-il la survie du contrat de professionnalisation ?

M. C. S. : Non. Il ne faut pas s'amuser à changer de dispositif tous les trois ans ! Il faut avancer avec ceux qui existent. En tout cas, tous les candidats me semblent d'accord pour favoriser encore et encore la formation en alternance.

Propos recueillis par C. J.