

Dossier - Le contrat de professionnalisation (CP)

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion et de qualification en alternance, créé par les partenaires sociaux, pour répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et pour faciliter la réinsertion d'adultes déjà engagés dans la vie professionnelle. Il combine un contrat de travail en entreprise et des périodes en organisme de formation afin d'améliorer la rencontre entre les besoins des entreprises et les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il doit aboutir à une qualification reconnue, que ce soit un diplôme ou un titre professionnels, une certification ou une qualification de branche.

Les contrats d'alternance créés par les partenaires sociaux ont 25 ans. Le contrat de professionnalisation en est la nouvelle formule, forme unique qui a remplacé en 2004 les trois anciens contrats d'alternance, évoluant ainsi pour prendre en compte la situation et les nouveaux besoins. Ni l'accord des partenaires sociaux de janvier 2009, ni la loi sur l'orientation et la formation professionnelle votée en octobre 2009 n'ont apporté de grands changements à ce dispositif, les partenaires sociaux incitant au développement des contrats et périodes de professionnalisation pour les adultes peu qualifiés. Les Mesures jeunes actifs (juin 2009) ont ajouté des aides pour augmenter l'attractivité de ces contrats, qui sont moins nombreux en 2009 par temps de crise.

Au total, les contrats de professionnalisation représentent une dépense globale de 1 350 millions d'euros en 2008, dont la plus grande partie provient des OPCA, (Organismes paritaires collecteurs agréés, qui collectent les cotisations des entreprises), pour 1 050 millions d'euros, l'État n'intervenant que pour financer les exonérations de cotisations sociales quand elles existent, soit 286 millions.

Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est accessible à deux types de publics :

- *les personnes de 16 à 25 ans,
- *les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

En 2008, 178 000 contrats ont été conclus, 82 % pour des jeunes, 18 % (chiffre en nette augmentation) pour des demandeurs d'emploi adultes. Si le nombre est en progression constante de 2005 à 2008, il n'est encore qu'à la moitié du nombre de contrats d'apprentissage, (400 000 en 2008), mieux connu et réputé moins cher, notamment la rémunération des jeunes apprentis.

Dans quelles entreprises ?

Ce type de contrat peut être conclu par tout type d'employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle, y compris les entreprises de travail temporaire, à l'exception :

- *de l'Etat,
- *des collectivités territoriales,
- *des établissements publics à caractère administratif,

en somme de ceux où l'on entre par un concours public pour être fonctionnaire.

En fait, les petites et très petites entreprises restent toujours dominantes :

38 % des contrats dans les entreprises de moins de 10 salariés,

22,5 % dans celles de 10 à 49,

14,5 % dans celles de 50 à 200,

24,5 % dans celles de plus de 200 salariés.

Une exception est à faire pour les contrats adultes que l'on trouve à 52 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Ces entreprises appartiennent surtout au secteur tertiaire, 79 %, notamment parmi les petites qui en embauchent :

23,4 % dans le commerce

23,3 % dans les services aux entreprises

9 % dans les services aux particuliers...

L'industrie et le BTP, quant à eux, font 22 % des embauches en contrats de professionnalisation. Pour l'industrie, il s'agit d'entreprises moyennes ou grandes pour 60% de ses contrats.

Quel contrat de travail ?

Le contrat de professionnalisation peut être conclu :

- à durée indéterminée avec une action de professionnalisation en début du contrat (15 % des contrats) ; ils concernent surtout les jeunes et demandeurs d'emploi ayant un bac ou bac + 2.

- en contrat à durée déterminée (85 % des contrats). La durée du CDD est comprise entre 6 et 24 mois maximum, renouvellement compris.

L'action de professionnalisation (le CDD ou les débuts du CDI) se déroule sur une période de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à une durée de 24 mois maximum par convention ou accord collectif de branche. C'est le cas notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la formation l'exige.

En réalité, la durée des contrats de professionnalisation a beaucoup diminué en 2008, raccourcissement souhaité par certaines branches industrielles (métallurgie en particulier). Il faut aussi mettre ce fait en corrélation avec l'évolution du niveau scolaire des jeunes accueillis, qui s'élève.

Le salarié en contrat de professionnalisation est un salarié ordinaire. Les lois, règlements et conventions collectives lui sont applicables si elles ne sont pas incompatibles avec sa formation.

Dans les 2 mois qui suivent le début du contrat, l'employeur examine l'adéquation du programme de formation en fonction des acquis du salarié. Si nécessaire, l'employeur peut conclure un avenant pour réajuster le programme de formation (l'avenant est transmis à l'OPCA).

Quelles démarches accomplir ?

Le contrat de professionnalisation doit être envoyé à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), au plus tard dans les 5 jours de l'embauche. L'OPCA émet un avis et décide de la prise en charge de la formation. Dans le mois qui suit, l'OPCA transmet le contrat à la DDTEFP qui l'enregistre.

Le public embauché

Les partenaires sociaux destinent prioritairement les contrats de professionnalisation aux personnes « les plus éloignées de l'emploi ».

Le bilan qui en est fait montre que les personnes accueillies en 2008 proviennent :

- de la fin de leur scolarité : 31 % du total **des CP dont** 37 % des CP jeunes
- d'un emploi : 19 %
- d'un contrat aidé, d'un stage de formation professionnelle : 15,5 % au total (jeunes : 18 %)
- du chômage : 32 % au total (jeunes : 23 %, en baisse)
- de l'inactivité : 4 %

Leur niveau scolaire d'entrée comprend cependant beaucoup de jeunes ayant déjà un bon niveau de formation :

- sans qualification : 9 % (-1 point)
- niveau V : 25 %
soit un tiers seulement des CP.
- niveau IV : 38 % (-2 points)
- niveaux I à III : 28 % (+2 points)
soit les deux tiers des contrats.

L'âge moyen des bénéficiaires augmente : 23 ans, soit un an de plus qu'en 2005.

Enfin on constate que les contrats de professionnalisation passent en partie à côté de l'objectif prioritaire voulu car ils s'orientent progressivement vers les publics jeunes et diplômés et laissent sur le bord du chemin les publics les plus éloignés de l'emploi et les moins qualifiés : le coût, le peu d'implication du service public de l'emploi, le manque de méthodologies spécifiques et de parcours individualisés pour ces publics de la part des organismes de formation comme des entreprises ... ces justifications ne suffisent pas à légitimer cette évolution.

Comment s'organise la formation du salarié ?

Le contrat de professionnalisation permet l'obtention de nombreuses qualifications :

- un diplôme, un titre homologué
- un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification enregistrée au Répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP) - <http://www.cncp.gouv.fr>
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale d'une branche professionnelle.

L'action de professionnalisation comprend, notamment :

- des actions de formation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des actions d'évaluation ;
- des actions d'accompagnement.

La durée de la formation est comprise entre 15 et 25 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de l'action de professionnalisation pour les CDI ou du CDD. Conventionnellement, la durée de la formation peut excéder cette fourchette, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé le second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou ceux qui visent des formations diplômantes.

En fait, en moyenne la formation dure 640 heures en 2008, soit 28 % de la durée de l'action de professionnalisation. Et l'on peut constater que les formations les plus courtes concernent avant tout les personnes, surtout adultes, venant du chômage ou du salariat non aidé ; elles sont en moyenne plus longues pour les jeunes sortant d'une scolarité.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification en rapport avec le contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut simultanément accompagner plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut accompagner plus de 2 salariés en formation dans le cadre de ces contrats. Et pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, il est maintenant possible d'adjoindre aussi un tuteur externe qui aide dans l'organisation de la vie hors du travail (logement, santé...), et les OPCA peuvent en financer une partie (loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, octobre 2009).

Quelle qualification reconnue au bout du contrat ?

Une majorité, 57 % (+1 point), aboutissent à un diplôme ou un titre professionnel (diplôme de l'enseignement technique ou professionnel : 18,5 %, en hausse ; titre professionnel : 38,5 %, en baisse).

43 % obtiennent une certification ou une qualification de branche (CQP, certificats de qualification professionnelle : 13 %, en hausse ; qualification identifiée dans une classification de branche : 30 %, en baisse). C'est le cas souvent pour les personnes qui sont entrées en contrat après un chômage ou un emploi salarié.

L'attachement à ce que ces contrats conduisent à des certifications officielles se renforce ; les jeunes souhaitent aboutir à des diplômes.

Quelle est la rémunération du salarié ?

La rémunération du jeune

Elle dépend de son âge et du niveau de sa qualification.

Niveau de formation à 25 ans	De 16 à 20 ans	De 21 à 25 ans
Inférieur au bac pro	55 % du Smic	70 % du Smic
Egal ou supérieur au bac pro	65 % du Smic	80 % du Smic

La rémunération des adultes en contrat de professionnalisation

Elle est fixée en termes de plancher : pas moins que le SMIC et pas moins de 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Des accords de branche peuvent prévoir des montants supérieurs de rémunération.

Quel est le financement du contrat ?

La formation, l'évaluation et l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation sont assurés par les organismes collecteurs agréés au titre de la professionnalisation et du DIF (OPCA) sur la base d'un forfait horaire arrêté par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de la formation se fait sur la base d'un forfait horaire fixé à 9,15 €.

La formation du tuteur est prise en charge par l'organisme collecteur sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

La fonction tutorale peut également être prise en charge par l'organisme collecteur sur la base d'un forfait mensuel de 230 €, dans la limite de six mois.

Une aide forfaitaire est versée lorsque l'employeur embauche en contrat de professionnalisation une personne demandeur d'emploi, bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). L'employeur doit être affilié au régime d'assurance chômage et être à jour de ses contributions au moment de l'embauche. Il ne doit pas avoir, par ailleurs, avoir procédé à un licenciement économique au cours des 12 mois précédant l'embauche en contrat de professionnalisation. L'aide forfaitaire est versée par l'Assedic du domicile du salarié à terme échu. Elle s'élève à 200 € mensuels, tout au long de l'action de professionnalisation, sans pouvoir excéder 2000 € au total.

Les exonérations et aides de l'État

Les exonérations ont varié selon les années de conclusions des contrats. Depuis le premier janvier 2008, elles ne concernent plus que les embauches de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (assurance maladie-maternité, invalidité-vieillesse-décès) et les groupements d'employeurs pour l'embauche de jeunes en difficultés et sans qualification et pour celle de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (accidents du travail et maladies professionnelles).

(Si l'année 2008 voit l'Etat dépenser encore 286 millions pour les exonérations, ce sont 8 millions pour les contrats de professionnalisation adultes, et 278 millions pour les contrats jeunes conclus avant le 1^{er} janvier 2008 et encore en cours).

La baisse du nombre de contrats signés à partir de l'automne 2008, le fait que ces contrats s'éloignent progressivement des jeunes non qualifiés et la remontée du nombre de jeunes demandeurs d'emploi ont amené le gouvernement à prendre des Mesures jeunes actifs en juin 2009. Pour toute embauche de jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, les entreprises bénéficient d'une aide exceptionnelle de 1 000 euros. Cette aide est portée à 2 000 euros pour l'embauche d'un jeune n'ayant pas le niveau bac (décret du 15 juin 2009).

L'opinion des intéressés

Un sondage réalisé en janvier 2009 par TNS-SOFRES montre que 95 % des jeunes trouvent le contrat de professionnalisation efficace (62 %) ou plutôt efficace (32 %). Ce taux est même très légèrement supérieur à leur appréciation de l'apprentissage, bien supérieur à celle du lycée technique, et encore bien plus à celle de l'université. Ceux qui suivent ou ont fait un CP sont à 97 % contents (70% tout à fait ; 27 % plutôt) de cette formation.

Leurs arguments en faveur des contrats de professionnalisation sont le fait d'acquérir une expérience professionnelle (97 %), d'obtenir un diplôme (96 %), d'avoir les mêmes formations (93 %), avec un large choix (92 %) et un salaire (90 %).

Ils savent cependant qu'il est difficile de trouver une entreprise d'accueil (88 %), ils trouvent qu'il n'y a pas assez de formations diplômantes et que les salaires y sont trop faibles. Ils voudraient que ces contrats permettent de passer tout type de diplôme et souhaitent que les CP soient accessibles à tous les jeunes quel que soit leur niveau de formation initiale. ***En somme, les jeunes militent pour que ce dispositif soit une voie large et habituelle de qualification professionnelle.***

Trouver un emploi à la sortie leur paraît facile s'ils sont en contrat (tout à fait : 50 % ; plutôt : 47 %). Que ce soit dans ou hors l'entreprise d'accueil, ceux qui ont fini leur contrat en ont trouvé un facilement pour une majorité (tout à fait : 57 % ; plutôt : 13 %) mais un nombre non négligeable ont peiné (plutôt : 10% ; beaucoup : 18 %). ***Et même si la réalité ne correspond pas tout à fait à l'image qu'ils peuvent s'en faire, ces contrats sont un mode d'insertion professionnelle très favorable, d'autant plus quand les jeunes sont particulièrement touchés par le retournement de la conjoncture depuis le début de l'année 2008 : une augmentation de 50 % de jeunes chômeurs.***

On voit bien la responsabilité de l'État, qui a supprimé les mesures d'exonérations pour les contrats de professionnalisation des jeunes depuis le 1^{er} janvier 2008, dans la baisse du nombre de contrats signés, à contre cycle au moment où la conjoncture s'est rapidement dégradée jusqu'à une crise de l'emploi. Face à la crise économique, les entreprises jouent l'attente pour l'embauche de jeunes ou adultes en contrats d'alternance, mettant dans leur poche les arguments qu'elles développaient jusque-là en faveur de ces contrats : jeunes formés près des réalités de l'entreprise, motivés, pré-recrutements... Arguments qui pourtant ont toujours autant de réalité.

Il reste la question à reprendre du rôle social d'insertion professionnelle des plus éloignés, soit par leur peu de formation, soit par un long chômage, soit par une employabilité inadaptée. La question reste sur la table, entière et concerne autant l'État que les partenaires sociaux, ainsi que les entreprises dans leurs politiques sociales et de recrutements.

Clés du social – novembre 2009