



Le contrat de professionnalisation en Nord - Pas-de-Calais

- Enquête auprès des OPCA -

Ophélie COSTENOBLE (Clersé - UMR CNRS 8019 / Université de Lille 1)

Marie-Hélène TOUTIN (CA-Céreq de Lille – Clersé)

Rapport final pour le compte de l'OREF Nord - Pas-de-Calais

- Juin 2012 -



Table des matières

INTRODUCTION.....	4
I Origine et contexte de la commande	4
II Objectifs et méthodologie de l'étude	5
II.1 Objectifs de l'enquête	5
II.2 Une enquête par entretiens semi-directifs auprès des OPCA et des groupements d'employeurs	5
II.3 Le travail réalisé	6
PARTIE 1 : Présentation du contrat de professionnalisation et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.....	11
I Le contrat de professionnalisation.....	11
I.1 Objectifs.....	11
I.2 Publics concernés.....	11
I.3 Spécificités du contrat de professionnalisation.....	12
II Les OPCA : un nouveau paysage en construction.....	16
II.1 Organisation des OPCA	16
II.2 Fonctionnement des OPCA.....	22
Partie 2 : Le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises	29
I Typologie des motifs de recours au contrat de professionnalisation.....	29
I.1 Le contrat de professionnalisation pour recruter en formant	29
I.2 Le contrat de professionnalisation ou la conjonction d'intérêts individuels pour l'entreprise et pour l'individu.....	30
I.3 Le contrat de professionnalisation : d'une démarche RH pragmatique et rationnelle ... à un opportunisme financier strict	32
I.4 Des entreprises réfractaires au contrat de professionnalisation.....	34

II	Les raisons qui amènent les entreprises à recourir à un contrat de professionnalisation plutôt qu'à un autre dispositif	35
II.1	Le contrat de professionnalisation : une grande diversité de configurations possibles	35
II.2	Le contrat de professionnalisation : un effet de levier pour le développement de la formation dans l'entreprise	47
II.3	Le contrat de professionnalisation peut s'insérer dans des parcours de formation et d'accès à l'emploi.....	49
III	Politiques d'OPCA et politiques de branche : impact sur le recours au contrat de professionnalisation et les spécificités du contrat signé	53
III.1	Diversité des postures des OPCA vis-à-vis des entreprises dans le recours au contrat de professionnalisation	53
III.2	Impact de la politique de prise en charge du contrat de professionnalisation	55
III.3	Modalités d'accompagnement du contrat de professionnalisation via le tutorat.....	61
IV	Incertitudes, limites et freins au recours au contrat de professionnalisation	64
IV.1	Le contexte.....	64
IV.2	Le positionnement du contrat de professionnalisation vis-à-vis d'autres dispositifs.....	67
IV.3	Positionnement de l'entreprise par rapport au contrat de professionnalisation	83
V	Développer le recours au contrat de professionnalisation.....	94
V.1	Nouvelles règles de gestion des OPCA : un effet de levier pour le contrat de professionnalisation ?	94
V.2	Quelques préconisations.....	96
Partie 3 : Les Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les Entreprises de Travail Temporaire et le contrat de professionnalisation.....		98
I	Les Groupements d'Employeurs (GEIQ) et le contrat de professionnalisation.....	98
I.1	Présentation des GEIQ de la région Nord - Pas-de-Calais	99
I.2	Les GEIQ et le contrat de professionnalisation.....	103
I.3	Pourquoi passer par un GEIQ pour signer un contrat de professionnalisation ?	109

I.4	Effets de leviers et/ou limites au recours au contrat de professionnalisation.....	119
II	La mobilisation du contrat de professionnalisation par les Entreprises de Travail Temporaire.....	133
II.1	Spécificités des dispositifs de formation dans les entreprise de travail temporaire	134
II.2	Logiques du recours par les entreprises au contrat de professionnalisation via une entreprise de travail temporaire	140
II.3	Le positionnement spécifique du contrat de professionnalisation dans l'offre de services des entreprises de travail temporaire.....	142
Annexes	154
I	Calendrier des rencontres	154
II	Les conditions de labélisation des GEIQ par le CNCE – GEIQ (Source : Site du CNCE – GEIQ)	156

INTRODUCTION

I Origine et contexte de la commande

L'OREF Nord - Pas-de-Calais mène depuis 2011 un chantier sur l'alternance, avec un regard particulier sur le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Un groupe de travail spécifique a recensé les différentes sources de données disponibles pour chaque étape de ces deux contrats (objectifs, mode de collecte des données, couverture géographique, périodicité, indicateurs disponibles, etc.) et les liens entre elles. Des notes techniques ont ensuite été produites. Elles viennent dresser un état des lieux de ce qui est connu, des points d'incertitudes pour chacun de ces deux contrats et éclairer les schémas réalisés.

Le comité de pilotage OREF a souhaité une poursuite des travaux de ce groupe en 2012 avec pour objectif de proposer des pistes d'action pour l'amélioration de la qualité de l'information sur ces contrats.

Un travail réalisé par la Direccte Nord - Pas-de-Calais permet d'actualiser les données sur les principales caractéristiques du contrat de professionnalisation (évolution des entrées, spécificités des bénéficiaires salariés et des entreprises utilisatrices)¹. Il ressort ainsi qu'en région Nord - Pas-de-Calais, les entrées en contrat de professionnalisation ont diminué de 28 % entre 2008 et 2009, principalement du fait de la crise économique. Si le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation progresse à nouveau sur 2009 - 2010 et 2010 - 2011, le volume d'entrées n'est toujours pas équivalent à celui de 2009.

Le bilan quantitatif ainsi dressé a soulevé un certain nombre d'interrogations auxquelles il ne pouvait être répondu que par la collecte de données qualitatives complémentaires. Une enquête a donc été demandée et suite à un appel à proposition, réalisée par le Clersé, laboratoire CNRS d'économie et de sociologie de l'Université de Lille 1.

¹ LEBLANC Martine, « Le contrat de professionnalisation en Nord - Pas-de-Calais – Bilan 2011 : une forte progression des entrées dans un climat économique incertain », *Les synthèses de la Direccte*, Mars 2012, 15p.

Ce travail actualise des publications antérieures de la Direccte :

- LEBLANC Martine, « Le contrat de professionnalisation – Les entrées en contrat de professionnalisation dans la région Nord - Pas-de-Calais en 2006 », *Panorama n°62*, janvier 2009, 19p.

- BERKANE Sénèpe, « Le contrat de professionnalisation – Evaluation du contrat de professionnalisation dans la région Nord - Pas-de-Calais », *Panorama n°63*, janvier 2009, 43p.

II Objectifs et méthodologie de l'étude

L'entretien a été retenu comme outil de collecte de l'information, de façon à éclairer et compléter les résultats quantitatifs produits par la Direccte. Le choix a été fait de s'adresser aux OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), aux Groupements d'Employeurs (GE) et aux Groupements d'Employeurs Insertion et Qualification (GEIQ).

II.1 Objectifs de l'enquête

Ces entretiens auprès des OPCA visent à recueillir des informations qualitatives, à savoir des « ressentis » étayés si possible par quelques données chiffrées qui viendront donner du corps et de la matière à des résultats statistiques tirés d'une exploitation de données faite par la Dares et la Direccte Nord - Pas-de-Calais sur l'insertion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à 6 mois (exploitation aussi de la rupture de contrat).

Il s'agit d'avoir l'avis des OPCA sur les modalités de recours par les entreprises au contrat de professionnalisation, les facteurs de frein ou les effets de leviers propres à ce dispositifs mais aussi au regard des caractéristiques des autres dispositifs de formation possibles pour les entreprises, afin d'appréhender et d'identifier les facteurs de concurrence ou de complémentarité.

Il s'agit aussi de comprendre l'intérêt pour un OPCA de conseiller le contrat de professionnalisation plutôt qu'un autre ; mais aussi de recueillir des informations sur l'aide apportée par l'OPCA dans le choix du dispositif par les entreprises.

Des zooms particuliers ont été demandés sur le recours au contrat de professionnalisation par les groupements d'employeurs (GE et GEIQ) et par les entreprises de travail temporaire (ETT). En effet, si la Direccte possède bien les informations sur le nombre et les caractéristiques des contrats de professionnalisation par ces acteurs qui sont signataires du contrat de travail, elle manque de renseignements concernant les entreprises réellement utilisatrices. Il s'agit donc par entretiens de préciser autant que possible ces modalités de recours.

II.2 Une enquête par entretiens semi-directifs auprès des OPCA et des groupements d'employeurs

Le choix a été fait de s'adresser aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés plutôt qu'aux entreprises pour les raisons suivantes.

Les OPCA sont chargés de collecter les fonds liés au financement de la formation professionnelle. A côté de ceux relevant du Plan de formation relativement connus, ils collectent

également ceux qui alimentent la professionnalisation dont relève le contrat de professionnalisation. Ces acteurs couvrent ainsi une partie conséquente des moyens de formation dans la cadre de l'accès à la qualification, le maintien des compétences et la sécurisation des emplois. Ce sont donc des interlocuteurs privilégiés quand il s'agit de comprendre le recours au contrat de professionnalisation mais aussi de positionner ce dispositif par rapport aux autres moyens de formation.

Par ailleurs, parce que l'OPCA est une émanation des branches professionnelles, il traduit directement les politiques spécifiques de celle-ci, incitatives dans le recours aux dispositifs de formation. Cet acteur pourra donc faire part des freins et des axes de développement mis en œuvre par les partenaires sociaux, tout en produisant une information qui tiendra compte des spécificités des entreprises (taille, localisation géographique, politique de gestion des ressources humaines) de chaque branche.

Pour réaliser les zooms demandés en ce qui concerne le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises intérimaires (ETT) et les groupements d'employeurs, des entretiens auprès des GEIQ, GE ou des ETT ont été réalisés.

II.3 Le travail réalisé

II.3.1 Etat des entretiens réalisés

Vingt OPCA (dont deux interprofessionnels) interviennent auprès des entreprises de la région Nord - Pas-de-Calais. Ce paysage est issu d'une reconfiguration générale qui est intervenue à compter du 1er janvier 2012. A l'origine le paysage était composé de quarante-six OPCA. Certains regroupements n'étant pas totalement effectifs au moment de l'enquête, nous avons dû contacter les OPCA sur la base de l'ancienne organisation.

Au total, nous avons mené 24 entretiens. Ils couvrent 6 GEIQ, une ETT, 2 OPCA Interprofessionnels, 14 OPCA actuels dont pour l'un d'entre eux, 3 entretiens ont été réalisés dans trois délégations infra régionales. Nous présentons en annexe le calendrier de réalisation de ces entretiens. Divers éléments ont rendu parfois un peu difficile le contact avec les interlocuteurs souhaités. Les premiers contacts téléphoniques ont eu lieu durant la seconde quinzaine d'avril 2012, soit en période de collecte de fonds pour les OPCA. Pour certains d'entre eux notre demande d'entretien a donc dû être reportée de plusieurs semaines. Ce point de tension annuel s'est trouvé par ailleurs renforcé cette année pour certains OPCA du fait du mouvement de structuration intervenu en janvier 2012 (voir ci-après en point II).

Nous avons à déplorer un seul refus net d'entretien, une demi-douzaine de non réponses à nos différentes tentatives de contact par mail et/ou téléphone.

Encadré n°1 : Thèmes d'échanges lors des entretiens semi-directifs

- Renseignements sur la personne interviewée

Nom, qualité de l'interlocuteur, mission, champ privilégié d'intervention et territoire

- Informations sur l'OPCA rencontré

Quelle est l'organisation de l'OPCA ? Avoir un schéma ou dégager les principes d'organisation : chargé de mission par dispositif, par taille d'entreprise, par secteurs, par zone géographique, etc. Demande d'informations sur la configuration de l'OPCA au regard de la réforme intervenue en janvier 2012, caractéristiques de l'OPCA (Branche, interbranche) ?

Quels sont les secteurs d'intervention, les branches adhérentes ?

Quelle est la taille des entreprises adhérentes : TPE, PME, moyennes entreprises, grandes entreprises/ secteur public ?

Quels sont les principaux dispositifs financés dans le cadre du financement de la formation professionnelle, d'une part et de la professionnalisation d'autre part (poids du financement des contrats de professionnalisation par rapport aux autres dispositifs financés, notamment ceux de la formation continue).

- Financement de contrats de professionnalisation

Etat de l'information statistique disponible sur le contrat de professionnalisation. Quels sont les renseignements disponibles, capitalisés par l'OPCA ?

- Nombre de contrats de professionnalisation financés, durée, secteur, caractéristiques des entreprises utilisatrices (les plus utilisatrices, les moins utilisatrices : taille, secteur).

- Niveau, certification visée

- Profil des signataires (Demandeurs d'emploi, sortants du système éducatif ? genre ?)

Circuit pour le financement (les étapes). A partir de quand l'OPCA a de l'information, à partir de quand perd-t-il l'information ? Provenance de ces informations (entreprise, bénéficiaires ?)

Quel rôle joue la branche dans la définition de cette politique de prise en charge du CP : évolution, modalités actuelles (du contrat de professionnalisation en lui-même, des éléments annexes – tutorat, formation du tuteur, type de formation, etc.)

- L'entreprises et choix du contrat de professionnalisation

Les entreprises ont-elle une politique clairement définie en matière de contrats en alternance ? Si oui, quelle est-elle et quels en sont les fondements ? A-t-elle évolué au fil du temps ?

Quels sont

- Les usages, comparativement à d'autres dispositifs, les besoins à l'origine du recours au CP

- Les critères de sélection du contrat de professionnalisation (avantages financiers, formation visée, durée, etc.) pour l'entreprise / pour l'OPCA

- Les dispositifs concurrents. Pourquoi et quels sont les critères de concurrence ?

- La qualité de la connaissance des entreprises des dispositifs existants. Points de faiblesse, points forts.

- Les facteurs de développement du recours au CP (variabilité : taille, secteur...)

- Les freins au recours au CP, éléments de variabilité selon les entreprises

- Modalités de signature :

Type 1 : l'entreprise demande une information générale sur les dispositifs existants ; échange, conseil de l'OPCA (sur quels critères) puis sélection du CP. Dans ce cas, quel type d'aide de la part de l'OPCA ?

Type 2 : l'entreprise arrive avec une demande de financement déjà pré-décidée sur le Contrat de professionnalisation ; le dossier est déjà monté, l'OPCA enregistre la demande de financement

Autre cas type et variabilité de ces configurations, selon quels critères (secteur, taille entreprise, pourquoi ?). Politique de l'OPCA en matière d'aide au conseil en GRH.

- Modalités de mise en œuvre

Dispositifs d'accueil, place et organisation du tutorat, organisation de la formation

- Importance des ruptures :

Motifs, caractéristiques. Qualité du repérage de la rupture et des motifs ?

Zoom sur les Entreprises de Travail Temporaire

Enquête auprès de l'OPCA des ETT

Finance-t-il des contrats de professionnalisation pour des ETT ? Oui/NON, combien ?

Caractéristique de ces ETT ?

Quels recours font-elles au CP : pourquoi, pour qui (quelles entreprises, quels postes, etc.) sur quels critères ? Y a-t-il sur ces points des spécificités des ETT par rapport aux entreprises ?

L'OPCA a-t-il de l'information sur l'entreprise qui est finalement utilisatrice : Oui/Non.

Si oui lesquelles (taille secteur, fonction, poste du contrat de travail).

Si non, est-ce que l'ETT fait écran entre l'OPCA et l'entreprise utilisatrice ? Y a-t-il des échanges sur ces utilisateurs réels entre l'ETT et l'OPCA ?

Enquêtes en ETT

Modalités de recours, de sélection du contrat de professionnalisation et mise en œuvre concrète du contrat de professionnalisation. Caractéristiques, facteurs de frein, de développement...

Zoom sur les Groupements d'Employeurs

Caractéristique de ces GE ?

Quels recours font-ils au Contrat de professionnalisation : nombre, évolution, caractéristiques Pourquoi, pour qui (quelles entreprises, quels postes, etc.)

Niveau d'information sur l'entreprise qui est finalement utilisatrice : Oui/Non.

Si oui lesquelles (taille secteur, fonction, poste du contrat de travail)

Relation entre le GE et son OPCA.

Réseau du GE.

II.3.2 Recherche documentaire

Une recherche documentaire a par ailleurs été menée sur plusieurs thématiques : le financement de la formation continue par les entreprises, la réforme du paysage des organismes collecteurs agréés, les dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi, etc. Ceci nous a permis de

mieux appréhender champ de l'étude, son contexte, le dispositif étudié, les logiques à l'œuvre. Nous présentons dans l'encadré n°2 quelques références des documents particulièrement éclairants pour la question étudiée. Pour une connaissance de l'emploi par secteurs d'activités ou pour comprendre les dispositions régissant la prise en charge du contrat de professionnalisation par chaque OPCA et pour chaque branche professionnelle, les sites Internet propres à chaque organisme collecteur agréé sont un outil précieux d'information.

Encadré n°2 : Documents à consulter

Importance et caractéristiques du contrat de professionnalisation en région Nord - Pas-de-Calais :

BERKANE Sénèpe, « Le contrat de professionnalisation – Evaluation du contrat de professionnalisation dans la région Nord - Pas-de-Calais », *Panorama n°63*, janvier 2009, 43p.

LEBLANC Martine, « Le contrat de professionnalisation – Les entrées en contrat de professionnalisation dans la région Nord - Pas-de-Calais en 2006 », *Panorama n°62*, janvier 2009, 19p.

LEBLANC Martine, « Le contrat de professionnalisation en Nord - Pas-de-Calais – Bilan 2011 : une forte progression des entrées dans un climat économique incertain », *Les synthèses de la Direccte*, Mars 2012, 15p.

Cadre législatif

CENTRE INFFO, KESSEL Patrick, CEPÉDE Jean-Philippe, « Les fiches pratiques de la formation continue, le droit de la formation. Tome 1 : l'entreprise, les OPCA et la formation des salariés - 2012 » Centre INFFO, 2012, 734p

Pôle emploi : « Panorama des mesures pour l'emploi », janvier 2012

Divers

AGEFOS - PME Nord - Picardie, « Les facteurs clés de développement du contrat de professionnalisation : recruter en professionnalisant - quelles perspectives pour les entreprises en Nord - Pas-de-Calais », février 2012

GIP CARIF OREF Ile-de-France, « OPCA : règles d'accès au contrat de professionnalisation, priorités et critères de financement », *Les rendez-vous Formation d'Ile-de-France*, Documents de la présentation du 8 juin 2011

II.3.3 Plan du rapport

L'analyse de cet ensemble de matériaux constitue ce document organisé en trois parties.

Dans un premier temps il nous est apparu nécessaire de (re)donner au lecteur quelques clés de compréhension du cadre légal de notre étude à savoir, le contrat de professionnalisation, le nouveau paysage des OPCA, les modalités de financement de la formation par les entreprises. Outre ces précisions légales (qui seront brièvement rappelées dans l'analyse qui sera menée dans la partie 2 par commodité pour le lecteur) des constats et éléments de réflexions sur le cadre de l'étude seront apportés.

La seconde partie présentera les résultats de l'enquête auprès des OPCA sur le recours par les entreprises au contrat de professionnalisation.

La troisième et dernière partie sera consacrée au rendu des résultats concernant les zooms demandés dans la commande : le recours au contrat de professionnalisation via les Groupements d'Employeurs Insertion et Qualification et via les Entreprises de travail temporaire (ETT).

PARTIE 1 :

Présentation du contrat de professionnalisation et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

I Le contrat de professionnalisation

Il s'agit ici de présenter les grandes lignes du cadre légal du contrat de professionnalisation, sachant que des accords de branches ou de conventions collectives peuvent venir ajouter des dispositions plus favorables.

I.1 Objectifs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, CQP par exemple) par une formation en alternance, conciliant enseignements généraux, technologiques et professionnels, et une période de travail en entreprise.

I.2 Publics concernés

Du côté de la demande de contrat, sont concernés :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active), de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique) ou de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) ;
- les personnes sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Du côté de l'offre de contrat, ne peuvent conclure un tel contrat que les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue dont les groupements d'employeurs. Depuis peu, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Sont exclus, l'Etat, les collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif.

I.3 Spécificités du contrat de professionnalisation

I.3.1 Modalités du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre appui sur des contrats de travail différents : un CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois qui se situe en début de contrat ; un CDD de 6 à 12 mois.

Aussi bien en CDD qu'en CDI, l'action de professionnalisation peut être prolongée à 24 mois par dispositions conventionnelles et accord de branche en fonction des actions de formation et des publics.

Remarque : un salarié embauché en contrat de professionnalisation qui n'aurait suivi que partiellement sa formation, voit son contrat requalifié en CDI.

Enfin, des POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) peuvent être mises en place de façon individuelle ou collective pour les demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un contrat de professionnalisation correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle ou une offre déposée à Pôle emploi par une entreprise.

I.3.2 Caractéristique de la formation

a. Durée de formation

Toute la formation (c'est-à-dire les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques) a une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de formation peut s'effectuer au-delà de 25 % de la durée du contrat lorsque la formation l'exige (formation diplômante) ou pour des jeunes n'ayant pas terminé le second cycle de l'enseignement secondaire et pour les nouveaux bénéficiaires (RSA, ASS, AAH). Cette augmentation de la durée de formation est décidée par accord de branche (Textile, assurance, industries chimiques, secteur de la récupération, ameublement, industrie du pétrole...).

b. Lieux de formation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans des organismes publics ou privés de formation.

Ces enseignements peuvent également être dispensés au sein d'un service formation interne à l'entreprise. Il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit déclarée comme organisme de formation agréé. Cependant, dans ce cas, l'entreprise doit justifier disposer d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, plannings

réservés aux actions de formation. Au niveau administratif, l'employeur joint en annexe du Cerfa les documents précisant les objectifs, les programmes, les modalités d'organisation et d'évaluation. La formation interne peut se dérouler dans des locaux distincts des lieux de production ou en dehors de l'entreprise (location de salle extérieure par exemple).

c. *Certifications visées*

La qualification professionnelle visée peut être :

- soit enregistrée au RNCP,
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- soit ouvrant droit à un CQP – certificat de qualification professionnelle.

I.3.3 Rémunération

Tableau n°1 : Critères pris en compte dans le calcul de la rémunération

Qualification/âge	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Formation initiale inférieure au bac pro	55 % du smic	70 % du smic	La rémunération ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche
Formation initiale supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du smic	80 % du smic	

Des branches professionnelles ont choisi par accord de branche de revaloriser cette rémunération (BTP, métallurgie, agroalimentaire...).

I.3.4 Tutorat

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'employeur a la possibilité de désigner un tuteur, mais non l'obligation. Les accords de branche peuvent inclure l'accompagnement par un tuteur dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un contrat de professionnalisation (D 6324-2 code du travail). L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi instaure la mise en place obligatoire d'un tuteur ou d'une équipe tutorale pour tout contrat de professionnalisation (non étendu à ce jour).

La mission du tuteur est d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. Si le tuteur est salarié, il doit être volontaire et justifier de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Il ne peut encadrer simultanément que trois salariés bénéficiaires de dispositifs d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et période de professionnalisation). Si le tuteur est l'employeur, il ne peut encadrer que deux bénéficiaires.

I.3.5 Procédure administrative

L'employeur adresse le contrat de professionnalisation accompagné des documents nécessaires à l'OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA doit se prononcer dans un délai de 20 jours.

I.3.6 Prise en charge

a. De la formation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Les OPCA (de branche et interprofessionnels) agréés au titre de la professionnalisation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accords collectifs de branche. Les forfaits peuvent faire l'objet de modulations selon la nature et le coût des prestations et ou en cas de prise en charge de publics spécifiques (bénéficiaires AAH, ASS, RSA, jeune de niveau infra bac).

A défaut, la prise en charge est de 9,15 euros par heure (ou 15 euros pour un public « fragile »).

b. Des dépenses liées à l'exercice de la fonction de tuteur

Les OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du DIF (Droit Individuel à la Formation), peuvent prendre en charge les dépenses liées au tutorat dans la limite de 230 euros par mois et par salarié sur une période de 6 mois. Ce plafond est majoré de 50 % (soit 345 euros) dans le cas de publics spécifiques (bénéficiaires RSA, AHH, CUI, ASS...).

c. De la formation du tuteur

Les dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés peuvent être prises en charge à hauteur de 15 euros de l'heure par les OPCA dans la limite de 40 heures (Art L 6332-15 code travail).

Les dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de 10 salariés et plus peuvent être prises sur le « plan de formation (« 0,9 % ») ».

I.3.7 Aides, bonus, malus et quota alternance

a. La réduction « Loi Fillion »

Cette aide non spécifique contrat de professionnalisation porte sur les exonérations de cotisations patronales : l'allègement des charges patronales sur les bas et moyens salaires dit « Loi Fillion » (26 à 28 % d'abattement sur l'ensemble des charges patronales).

b. Aide à l'augmentation du nombre de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation en PME

Les employeurs de moins de 250 salariés peuvent demander une aide de l'Etat pour l'embauche d'un jeune de 16 à 25 ans lorsque l'embauche en contrat de professionnalisation augmente l'effectif annuel moyen de salariés employés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

- Calcul pour les entreprises de moins de 20 salariés :

Smic horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours * 151,67 * (pourcentage du salaire minimum de croissance applicable à la date du début dit contrat) * 0,12 * 12

- Calcul pour les entreprises de 20 salariés et plus :

Smic horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours * 151,67 * (pourcentage du salaire minimum de croissance applicable à la date du début dit contrat) * 0,14 * 12

Initialement prévue pour les contrats signés entre le 1 mars 2011 et le 31 décembre 2011, cette aide a été prolongée jusqu'au 30 juin 2012 par le décret 1971 du 26 décembre 2011.

c. Aide forfaitaire à l'embauche de Pôle emploi (AFE)

L'aide de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : 200 € par mois (sans excéder 2 000 €) pour le recrutement d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans inscrit à Pôle emploi.

d. Aide forfaitaire à l'embauche des demandeurs d'emploi « séniors » (de 45 ans et plus)

Sous conditions, le montant de l'aide est de 2 000 €. Cette aide est cumulable avec l'AFE, l'entreprise peut donc percevoir une prime globale de 4 000€ maximum pour le recrutement d'un sénior en contrat de professionnalisation.

e. Quotas

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent justifier d'un quota de 4 % d'emplois en alternance (CP, CA). A défaut l'entreprise est assujettie à une taxe modulable selon les efforts accomplis en matière d'embauche d'alternants.

II Les OPCA : un nouveau paysage en construction

II.1 Organisation des OPCA

II.1.1 Historique synthétique de constitution des OPCA

En 1971, les fonds d'assurance formation (FAF) créés par les partenaires sociaux organisent pour la première fois la collecte, la mutualisation et la gestion des contributions des entreprises.

En 1984, l'émergence des nouvelles mesures pour la formation (contrat d'insertion en alternance) et l'instauration du Congé Individuel de Formation (CIF) amène à la création des organismes collecteurs agréés.

En 1994, les partenaires sociaux resserrent la collecte des fonds de la formation professionnelle. En effet, celle-ci relève de plus de 256 organismes. Trois principes de restructuration sont alors avancés :

- Création d'une filière verticale de collecte par branche professionnelle avec une alternative de collecte par l'interprofessionnel.
- Séparation entre la collecte de fonds et la dispense de formation.
- Le non cumul des agréments (au titre du Plan, de la professionnalisation, du congé individuel de formation).
- En 2003, les OPCA se répartissent entre deux catégories :
 - Les OPCA entrant dans le champ d'application de l'ANI (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003)
 - Les OPCA se situant en dehors de ce champ d'application.

L'ANI a en effet été conclu par trois confédérations patronales (CGPME, Medef, et UPA) représentatives dans une partie seulement des branches professionnelles. Le champ d'application concerne seulement les OPCA et les entreprises couvertes par les Codes NAF (nomenclature des activités françaises) de ces branches professionnelles et de celles couvertes lors d'une extension de l'ANI. Celui-ci reste cependant non applicable dans les OPCA et les entreprises non couverts par son champ.

Par conséquent les OPCA créés par les fédérations patronales non regroupées au sein des 3 confédérations signataires se trouvent dans des OPCA dit Hors champ. Il s'agit notamment des OPCA suivants : Unifaf, Uniformation et Afdas. Dans ces branches, on peut toutefois noter l'existence d'un cadre proche de celui proposé dans l'ANI.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie de 2004 initiée par des ANI de 2003 transforme le paysage de la formation avec notamment :

- La création des contrats de professionnalisation,
- La mise en œuvre des périodes de professionnalisation,
- La suppression des contrats d’insertion par l’alternance,
- La hausse des contributions des entreprises,
- Le remplacement de l’agrément pour la collecte de l’alternance par celui au titre des contrats de professionnalisation, période de professionnalisation ou DIF.
- Les OPCA sont donc maintenant agréés au titre de la collecte :
 - Du plan de formation (en totalité ou de manière partielle, selon l’accord de branche),
 - De la professionnalisation en totalité,
 - Du CIF et CIF-CDD en totalité.

II.1.2 Le paysage actuel

Avec la Loi du 24 novembre 2009 se dessine un nouveau paysage des OPCA (Décret 2010-1116 du 22 septembre 2010), notamment du point de vue des missions des OPCA mais aussi de leur existence. La validité des agréments expirant au 1 janvier 2012, de nouveaux agréments ont été accordés au regard de plusieurs critères :

- la capacité financière des OPCA et de sa performance de gestion : seuil minimal de 100 millions de chiffre d’affaire à réaliser.
- la cohérence de son champ d’intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel
- le mode de fonctionnement paritaire
- l’aptitude à assurer une mission auprès des TPME en matière de conseil
- les engagements en matière de transparence de sa gouvernance.

L’administration a délivré un ou plusieurs agréments à quarante-huit organismes collecteurs (nouveaux et anciens). Ils se répartissent en :

- vingt-huit organismes qui collectent les contributions des «congrés individuels de formation»,
- vingt organismes qui collectent les contributions «plan de formation» et «professionnalisation» :
 - dix-huit OPCA de branche ;
 - deux OPCA interbranches et interprofessionnels (AGEFOS-PME et OPCALIA).

Nous présentons dans les pages suivantes le paysage des nouveaux OPCA en précisant leur origine (reconduction à l’identique, fusion pour créer un nouvel OPCA, absorption et regroupement).

Nous précisons également le nombre de contrat de professionnalisation signés pour l’année 2011 pour chacun des OPCA (Données Direccte Nord - Pas-de-Calais). Un jeu de couleur permet de repérer les OPCA que nous avons pu rencontrer (en gris).

Tableau n°2 : OPCA dont le périmètre n'a pas ou peu changé

Nom de l'OPCA	Nb de CP en 2011	Secteurs
ANFA	179	Services de l'automobile
FAF TT	398	Entreprise de travail temporaire
FAFIEC	354	Ingénierie, études techniques, conseils service informatique
FAFIH	727	Industrie hôtelière, restauration, cafés
Forco	2062	Commerce distribution
Intergros	314	Commerce interentreprises et de gros
OPCA transport	335	Transport routiers, fluviaux, agences de voyage et tourisme
Opcaim (Hors champ)	1020	Métallurgie
Unifaf (Hors champ)	81	Sanitaire, médico-social
Fafsea	91	Salariés des exploitations et entreprises agricoles

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais

Tableau n°3 : OPCA créés à l'occasion de fusion entre anciens OPCA

Nouveaux OPCA	Secteurs	Nb de CP en 2011	13 anciens OPCA qui disparaissent	Nb de CP en 2011
OPCA Defi	Chimie, pharmacies, pétrole, plasturgie, vétérinaire, parapharmacie	207	- Plastifaf : Plasturgie - OPCA C2P : chimie, pétrole, pharmaceutique	36 171
Constructys	Bâtiment, Travaux publics	824	- OPCA TP : travaux publics - OPCA Bâtiment : entreprise du bâtiment - Fafsab : artisans du bâtiment et des TP - GFC BTP - Aref BTP	188 425 211 0 0
OPCA 3+	Ameublement, Bois, Matériaux pour la construction, Papier carton	58	- Forcemat : matériaux pour la construction et l'industrie, carrière - Formapap : inter-secteur des papiers carton, cellulose - Opaciba : interbranche bois et ameublement - OPCA CGM (pour partie) communication graphique de l'imprimerie et de l'édition	33 16 9 0
Opcabaia	Assistance, assurance banques	261	- Opcassur (sauf courtier): assurance - Opcaba Banques	116 145
Opcalim	Industries alimentaires	430	- Agefaforia : industries agroalimentaires - Opca 2 : coopération agricole et alimentaire - Opcad (boulangerie) : faf des entre du commerce et de l'alimentation de détail - Opcad agevov : boucherie - Opcad spcg : pâtisserie - Opcad faforchar	293 61 46 10 15 5

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais

Tableau n°4 : Anciens OPCA fusionnant avec d'autres branches ou secteurs

Anciens OPCA	Secteurs	Nb de CP en 2011	OPCA qui disparaissent	Nb de CP en 2011
Agefos-PME	<i>Interprof, PME et TPE</i>	1864	- Agefomat : machinisme agricole et travaux publics - FAF pêche PCM - Opca CGM : communication graphique et multimédia - Opca PL : partiel (commerce de détail des fruits et légumes et produits laitiers) - Bijouterie joaillerie - Courtier en assurance - Agefos	45 1 0 0 0 0 1818
Afdas (hors champ)	<i>Culture, communication et loisir</i>	222	- Afdas - Mediafor : presse écrite (édition, fabrication, distribution) - Opca CGM pour l'édition : communication graphique et multimédias	204 18 0
Opca-PL (hors champ)	<i>Profession libérale</i>	161	- Formahp : hospitalisation privée - Opca PL	7 154
Opcalia	<i>Interprofessionnel</i>	1102	- GDFPE : crédit agricole, organismes familiaux et services ruraux - Auviscom : personnel de l'audiovisuel et des télécommunications. - FAF proprepreté : entreprise de nettoyage - Forthac : textile habillement, cuir secteurs connexes - Opca EFP : établissements privés de l'enseignement - Opca PL : coopératives de consommateurs) - FNCC : coopératives de consommateurs - Opcalia	0 12 94 92 11 0 0 893
Unifformation (hors champ)	<i>Economie sociale</i>	224	- FAF de la Sécurité sociale - Habitat Formation : acteur de la ville - aménagement urbanisme, cadre de vie- accompagnement social, - ABS d OPCA - Unifformation	20 72 0 132

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais

Tableau n°5 : Cas particuliers

OPCA	Nb de CP en 2011	Transformation
OPCAMS	259	dispatchés principalement en interprofessionnel
OPCA CGM	33	dispatchés entre Afdas et Agefos PME
Distrifaf	139	3 sous-secteurs.

Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais

II.1.3 Remarques sur cette phase de restructuration

a. Une restructuration en cours

Cette phase de restructuration n'a pas impacté chaque OPCA de la même manière. Comme le soulignent les tableaux précédents, le périmètre de certains OPCA a peu ou pas évolué (Tableau n°2). Pour d'autres, la restructuration a pris la forme d'un regroupement autour d'un OPCA déjà existant (Tableau n°4). Enfin, dans d'autres cas, il s'agit plutôt de fusion, d'un regroupement avec création d'une nouvelle structure commune (Tableau n°3).

Force est de constater les restructurations sont très inégalement réalisées selon les OPCA. Parfois la fusion est déjà bien amorcée voire quasiment opérée tant du point de vue de l'organisation, de l'attribution des missions et fonctions au sein des (nouvelles) délégations, que de la définition d'une nouvelle culture commune. Cette culture doit être basée notamment sur une connaissance partagée des différentes branches professionnelles nouvellement adhérentes (marché du travail, typologie des entreprises, orientation et politique de la branche professionnelle, règles et spécificités des prises en charge en matière de formation). Ce cas de figure peut s'expliquer par plusieurs éléments : soit le mouvement et l'orientation de la restructuration ont été définis et mis en chantier rapidement dès publication de la Loi ; soit il y a une proximité certaine entre les branches nouvellement associées, ceci facilite le travail d'agrégation.

Parfois, la restructuration est encore en cours. Il n'y a pas encore de pilotage commun au niveau du nouvel OPCA, et pour cette période de transition, ce sont les anciennes structures qui assurent le service aux entreprises.

L'existence de ces différentes combinaisons a perturbé le déroulement de l'étude tant du point de vue de calendrier de réalisation des entretiens que de la prise de contact avec le bon interlocuteur. Concrètement, nous avons donc parfois rencontré des personnes très disponibles mais qui ne pouvaient répondre à nos questions « *que pour l'OPCA* » et qui, à regret, ne maîtrisait pas encore les spécificités du nouveau partenariat.

b. Des principes d'organisation bousculés

Au-delà de la reconfiguration structurelle des OPCA liée à leur volume d'activité, ces organismes sont maintenant soumis à un principe de rationalisation de la gestion des fonds. Et cela favorise les principes d'organisation vers une dématérialisation des relations-entreprises – OPCA : « *Les frais des OPCA sont maintenant sous contrôle et doivent être limités. On entre donc dans une période de mise en production industrielle et rationalisée de la gestion des dossiers. Car nos frais de gestion vont diminuer. Depuis un an, il y a une mise en place de la saisie en ligne des dossiers, avec engagement de traitement sous 48H pour la vérification de l'enregistrement des pièces jointes. La dématérialisation c'est pour gagner des gains de productivité* ».

Au-delà de cette tendance générale, on constate sur le terrain une très grande diversité d'organisation de chaque OPCA. Parfois la séparation des tâches prévaut : d'un côté un service centré sur le traitement administratif et la validation des dossiers de prise en charge, service

éventuellement centralisé sur de grande région, voir à Paris ; d'un autre, un service dédié au conseil et à la proximité de chargé de mission, parfois positionné sur une structure physique minimaliste, avec un travail en autonomie, en « *représentant volant sur un territoire* ».

Parfois l'organisation repose au contraire sur un regroupement physique des nouveaux partenaires et de l'ensemble des services et missions (gestion et conseil) sur un site (en région Nord - Pas-de-Calais éventuellement).

Du point de vue du champ d'activité, certaines organisations préfèrent plus ou moins conserver le champ de compétences préexistant en termes de branches professionnelles : « *chacun continu de gérer ses entreprises, c'est un gage de compétence et d'efficacité* ». Cela évoluera peut être avec le temps : « *il nous faut passer par une période de formation pour se connaître mutuellement. Pour l'instant on continue comme avant car on ne connaît pas les autres secteurs* ».

La restructuration du paysage des OPCA a donc comme conséquence de faire bouger les lignes et principes d'organisation dans certains OPCA (Encadré n°2). Souvent les nouvelles configurations sont en cours de définition, les choix réalisés pour l'avenir ne sont pas indépendants des structures passées existantes (importance des délégations, couverture territoriale existante²), de l'activité potentielle nouvelle issue du regroupement, de la proximité des entreprises « clientes », de leurs caractéristiques...

Seul certitude, le paysage des OPCA en devenir demeurera donc complexe et les différences entre organisme resteront marquées.

c. Impact sur la qualité de l'information statistique disponible

Nous avons vite été confronté à la diversité des données statistiques disponibles au niveau de chaque OPCA : certains ont une richesse de données et sont en mesure de présenter les principales analyses tirées de ces informations au niveau régional, tandis que d'autres ne disposent d'aucune données chiffrées.

Cette diversité de la qualité des données de cadrage statistiques sur le contrat de professionnalisation est à mettre en relation avec la diversité du mode d'organisation (passée et future) des OPCA. Il s'avère que la césure entre conseil et traitement administratif, a fortiori si celui-ci est centralisé sur une autre région et notamment à Paris, est un frein à la connaissance statistique en région des caractéristiques des contrats de professionnalisation signés.

d. Diversité des impacts sur les personnels des OPCA

Les personnels des OPCA vivent une période d'incertitude plus ou moins intense et, de manière plus ou moins importante, une modification de leurs conditions de travail au sens large.

² Pour la situation antérieure, notre région pouvait être gérée par une délégation régionale basée ou non sur notre territoire ou encore incorporée dans une délégation interrégionale de couverture très différente selon les OPCA où figurait par exemple la Normandie, le grand Est avec Champagne-Ardenne et Picardie.

Pour certains, cela sera limité à une phase d'apprentissage des spécificités de chaque branche professionnelle. Pour d'autres, il s'agit d'une redéfinition de la fonction en profondeur : séparation physique de l'activité conseil et de administratif ce qui éloigne le conseiller des collaborateurs en charge la gestion du dossier de prise en charge ; changement de la zone territoriale de compétence d'où apprentissage de la nouvelle zone de travail (connaissance des caractéristiques des entreprises mais aussi des territoires socio-économiques attachés) ; travail au quotidien désormais en individuel sur une zone territoriale...

Encadré n°3 : Sur le terrain des organisations à configurations variables : quelques illustrations

AFDAS : Le siège est sur Paris et il y a 7 délégations. Délégation Nord-Ouest : Nord - Pas-de-Calais, Picardie et Haute Normandie. On fait OPCA et OPCA (CIF, VAE...)

Uniformation : « Avant -ex Uniformation -, l'instruction des dossiers de contrats de professionnalisation se faisait ici à la délégation Nord - Pas-de-Calais, mais le traitement des dossiers financiers et leur validation se faisaient à Paris ». « L'effet de cette organisation c'est que l'on a pour 2011 une connaissance partielle des données sur les caractéristiques des contrats de professionnalisation signés. Si le conseil était en région, la gestion était centralisée sur Paris. Par contre je peux vous donner des ressentis ». Avec la fusion (Uniformation, Faf sécurité sociale, et Habitat Formation), «on reprend la main sur le volet gestion ».

« Je peux vous donner des informations sur l'ancien périmètre (ex Uniformation) et ce qui dépend de l'ex Faf Sécurité sociale. Je ne connais encore très bien ce qui dépend de l'ex Habitat formation. Une conseillère reste pour l'instant affectée sur ce champ spécifique pour le découpage géographique différent puisque c'est Nord- Pas-de-Calais Picardie ».

Opca Défi : « On passe dans une organisation mixte avec le nouveau partenaire Plasturgie. On va avoir maintenant 5 plateformes nationales. Le Nord - Pas-de-Calais va dépendre maintenant de Paris, avec la Picardie, Paris et une partie de l'Est. Avant on était avec la Normandie. C'est pareil ailleurs, la délégation de Toulouse passe à Bordeaux. Au sein de cette délégation sur Paris, il va y avoir les personnels qui vont gérer administrativement les dossiers. Pour aller sur le terrain, il va y avoir des représentants volants en charge d'un territoire. On s'oriente vers une coupure entre le conseil et le traitement administratifs des dossiers. En termes de convention collective, on va donc avoir 4+1 : la Plasturgie, la Pharmacie avec 2 conventions : Union pour les entreprises pour vétérinaire et le LEM pour la fabrication des médicaments), le Pétrole, la Chimie ».

II.2 Fonctionnement des OPCA

Les OPCA caractérisent l'expression du paritarisme d'abord dans leur création qui repose sur deux obligations : la conclusion d'un accord paritaire délimitant le champ de compétence : l'octroi d'un agrément par l'Etat ; ensuite dans la gestion sur la base d'un conseil d'administration paritaire.

L'acte de constitution de l'OPCA fixe la définition du champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel et définit par la même les entreprises qui dépendront de

l'OPCA : à partir du code NAF, on précise la convention collective de rattachement de l'entreprise et par là même l'OPCA de l'entreprise.

II.2.1 Les (nouvelles) missions des OPCA

L'OPCA se doit de contribuer au développement de la formation. Cette mission est traditionnellement le cœur d'activité de l'OPCA. Comme son nom l'indique l'OPCA est un organisme collecteur (agrée) de fonds lié au financement de la formation professionnelle continue en provenance des entreprises. L'OPCA est en capacité de recevoir des fonds liés à trois objets : le Plan de formation, la professionnalisation dont relève le contrat de professionnalisation et si il est agréé en tant qu'OPACIF au congé individuel de formation (voir **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Les différentes réformes ont eu tendance à développer deux nouvelles orientations :

- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans leurs analyses en matière de besoins de formation
- Participer à l'identification des compétences

Pour cela un service de proximité, notamment à destination des TPME et PME, peut être mis en place. Dans ce sens, l'OPCA peut financer l'ingénierie de certification.

Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA.

Les OPCA sont désormais garants de la conformité des contrats de professionnalisation et de leurs avenants, selon les accords de branches et interprofessionnelles.

Encadré n°4 : Eclairage sur la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation

La contribution des entreprises au développement de la formation répond à des règles précises tant en matière de taux de financement que d'affectation des fonds.

A - Si l'on privilégie l'entrée par l'objet du financement et de la dépense la contribution des entreprises au financement de la formation couvre trois objets distincts.

- 1) Le plan de formation. Il constitue la modalité principale d'accès à la formation des salariés dans le cadre d'un départ à l'initiative de l'employeur³.

- 2) Le congé individuel de formation qui est un départ à l'initiative du salarié.

- 3) La contribution « professionnalisation » qui est caractérisée par un versement obligatoire auprès d'un OPCA et permet de financer outre le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, et le DIF (portable).

Toutes les entreprises quelle que soit leur taille doivent impérativement verser une partie de leur participation au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation, ceci indépendamment qu'il y ait ou non des demandes sur les dispositifs qui relèvent de cette catégorie (voir ci-après).

Le versement s'effectue en totalité auprès d'un OPCA (organisme collecteur agréé) puisqu'il ne saurait y avoir d'utilisation directe de cette contribution par une entreprise. L'entreprise reçoit en retour un reçu libératoire en justificatif de versement.

Lorsqu'une entreprise entre dans le champ d'application d'un accord ou d'une convention collective, l'employeur doit s'acquitter de son obligation de versement à l'organisme visé directement par cet accord. Il n'y a pas d'utilisation directe de cette contribution professionnalisation par l'entreprise.

Si l'entreprise n'entre pas dans le champ d'un accord collectif elle peut adhérer librement à un OPCA interprofessionnel. Le versement libère l'entreprise de cette contribution à hauteur des sommes versées.

Les taux varient cependant selon la taille de l'entreprise (voir ci-après).

Dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou interprofessionnel, l'OPCA prend en charge :

- les actions de formation organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et du DIF droit individuel à la formation,

- les formations des tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagées par les entreprises,

- les dépenses de fonctionnement des CFA,

- Les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications,

- les dépenses d'information sur la professionnalisation et le DIF.

B- Si l'on pratique une analyse sur la base d'une entrée par la taille des entreprises, la contribution des entreprises au financement de la formation s'établit comme suit :

1) Pour les entreprises de moins de 10 salariés

³ Il faut aussi faire référence au Droit Individuel à la Formation (DIF), qui s'il est à l'initiative du salarié demande l'accord de l'employeur. Le DIF peut s'articuler avec d'autres dispositifs : période de professionnalisation, CIF, chômage partiel, plan de formation. Il ne relève pas réellement d'un financement propre.

Principe

Depuis 1991, les entreprises de moins de 10 salariés doivent contribuer au développement de la formation professionnelle continue à hauteur de 0,55 % du montant des salaires bruts payés au cours de l'année civile, sauf accord conventionnel qui peut prévoir des taux plus importants.

Ces entreprises doivent obligatoirement verser l'intégralité du taux de participation auprès d'un seul et même OPCA désigné par un accord de branche ou à défaut auprès d'un OPCA interprofessionnel.

Répartition :

- 0,15 % le financement des formations prioritaires définies par la branche, dont la professionnalisation.

- 0,40 % restants vont au plan de formation de l'entreprise.

Mutualisation des fonds

En raison de ce principe, un employeur de moins de 10 salariés peut obtenir une prise en charge dont le montant est supérieur à sa contribution.

2) Pour les entreprises de 10 à 20 salariés

Principe

Ces entreprises relèvent d'un nouveau régime depuis 2005. Le taux légal minimal de versement se monte à 1,05 % de la masse salariale ; le taux conventionnel défini par la branche peut être plus élevé.

Répartition du versement de 1,05 % de la masse salariale :

- Le financement au titre de la professionnalisation se monte à 0,15 % et donc être obligatoirement réalisé auprès d'un OPCA.

- Sur le solde restant de 0,9 % l'entreprise gère suivant les obligations conventionnelles les montants restant dans le cadre du plan de formation : elle dépense directement ; elle fait un versement à un OPCA, elle assure un versement libératoire.

3) Pour les entreprises de 20 salariés et plus

Principe

Depuis 2005, le taux légal minimal est de 1,6 % de la masse salariale ; une convention collective peut prévoir un taux de participation plus important.

Répartition

La ventilation est la suivante :

- 0,5 % pour le financement des priorités de la branche et de la professionnalisation.

- 0,20 % pour le financement des CIF. Le versement doit être réalisé auprès d'un organisme agréé à recevoir ces fonds : un Opacif (organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation).

- 0,9 % pour le Plan de formation.

II.2.2 Collecte des fonds « professionnalisation » des entreprises : gestion en section professionnelle et mutualisation des fonds

L'acte de constitution d'un OPCA peut prévoir l'existence de sections professionnelles. Ces dernières déterminent sous la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCA les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation⁴. De ce fait au sein d'un même OPCA, les conditions de prise en charge du contrat de professionnalisation (règles de remboursement ou des priorités distinctes, ou même encore les taux de rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation) peuvent être différentes entre les entreprises d'un même OPCA parce qu'elles relèvent de conventions collectives différentes ce qui les amènent à appartenir à des sections professionnelles différentes.

Encadré n°5 : INTERGROS, OPCA du commerce interentreprises et du commerce international

Un champ professionnel, mais 13 conventions collectives nationales signataires d'accords de rattachement à l'OPCA :

- ✓ Commerces de gros : Convention Collective Nationale Numéro 3044
- ✓ Commerce de gros des tissus, tapis : CCN N 3047
- ✓ Jouets, bimbeloterie, bazar : CCN N 3053
- ✓ Commission, courtage, importation- exportation : CCN N 3100
- ✓ Bonneterie, lingerie, confection, mercerie : CCN N 3148
- ✓ Négoce des matériaux de construction : CCN N 3154
- ✓ Négoce et industries des produits du sol : CCN N 3165
- ✓ Industries et commerce en gros des viandes : CCN N 3179
- ✓ Centres de conditionnement, commercialisation des œufs : CCN N 3184
- ✓ Expédition et exportation de fruits et légumes : CCN N 3233
- ✓ Négoce de bois d'œuvre CCN N 3287 :
- ✓ Quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux : CCN N 3311
- ✓ Commerce en gros des bestiaux

Quand on s'intéresse au contrat de professionnalisation il est important de noter que la gestion des collectes de fonds pour la contribution « professionnalisation » se réalise sur un principe de mutualisation. Elle intervient dès réception des contributions mais notamment avant clôture comptable et au plus tard le 31 octobre de chaque année.

II.2.3 Les ressources financières pour l'OPCA selon la loi

Elles sont liées à deux volets du financement de la formation professionnelle (hors financement du Congé individuel de formation).

⁴ et au titre du plan de formation pour les employeurs de plus de 50 salariés. Pour les employeurs de moins de 50 salariés, les contributions au titre du plan de formation ne peuvent pas être gérées au sein de section professionnelle puisque les fonds sont mutualisés dès réception.

a. La contribution pour le plan de formation : entreprises concernées et montant

Les taux sont ici variables en fonction de la taille de l'entreprise : 0,9 % pour les plus de 50 salariés et les 10 – 50 salariés ; 0,40 % pour les moins de 10 salariés.

Il est important (nous le verrons en partie 2) de noter que la convention constitutive d'un OPCA ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérents, après s'être acquittés de leur engagement envers celui-ci.

- Soit d'adhérer à un autre OPCA interprofessionnel agréé au titre du plan des entreprises de 10 à moins de 50 salariés et celui des entreprises de 50 salariés et plus,
- Soit d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation.

b. Contribution « professionnalisation » : qui verse et combien ?

Lorsqu'une entreprise entre dans le champ d'application d'un accord ou d'une convention collective, l'employeur doit s'acquitter de son obligation de versement à l'OPCA visé directement par cet accord. Il n'y a pas d'utilisation directe de cette contribution professionnalisation par l'entreprise. Si l'entreprise n'entre pas dans le champ d'un accord collectif, elle peut adhérer librement à un OPCA interprofessionnel. Le versement libère l'entreprise de cette contribution à hauteur des sommes versées.

Le montant de cette contribution est variable selon la taille de l'entreprise, il est de :

- de 0,15 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 20 salariés,
- de 0,50 % de la masse salariale brute pour les plus de 20 salariés.

Dans le cadre de cette contribution, outre le financement des départs des salariés en professionnalisation (périodes, contrats) en DIF, et des priorités des branches professionnelles, les OPCA peuvent financer les dépenses de fonctionnement des CAF fonctionnées par la Région ou l'Etat ; les dépenses faites pour le fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications.

II.2.4 Informations légales sur les dépenses de l'OPCA

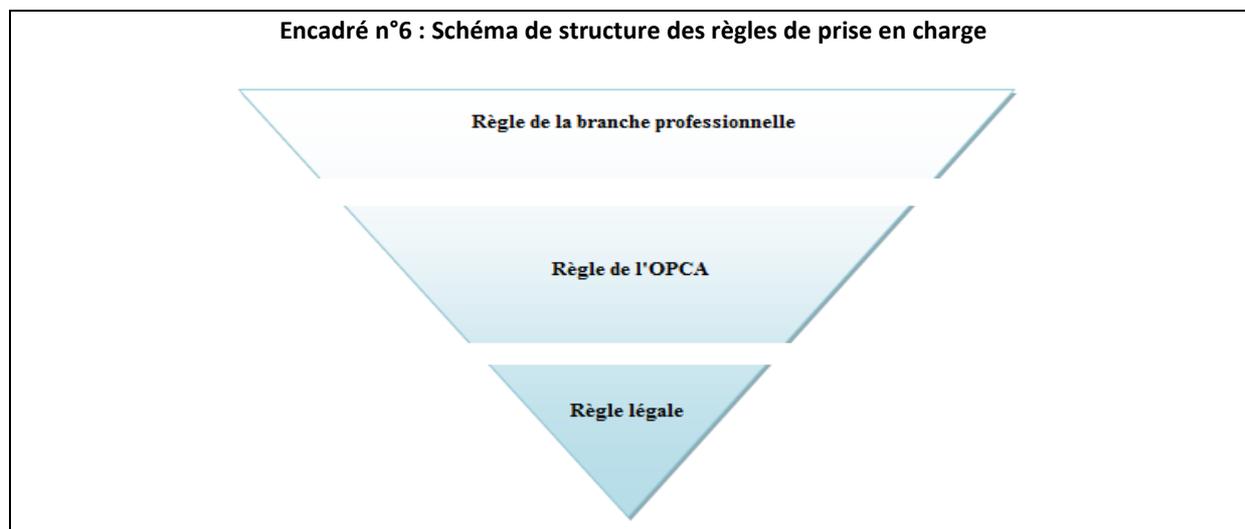
Notre analyse sera ici centrée sur le volet professionnalisation dont relève le contrat de professionnalisation.

a. La prise en charge de la professionnalisation

La prise en charge est régie par une règle légale. La prise en charge effective pourra être réalisée selon des normes spécifiques à l'OPCA et plus précisément selon la définition de chaque branche professionnelle. La prise en charge est donc basée sur l'existence de forfaits, définis par un accord de branche et qui s'appliquent aux entreprises relevant d'une convention collective à

l'intérieur d'un OPCA ou au niveau de l'OPCA suite à un accord constitutif de cet organisme collecteur.

En absence de définition, la prise en charge s'effectue sur le forfait légal de 9,15 euros. Dans ce cas, l'OPCA ne peut prendre en charge que des contrats de 6 à 12 mois avec une durée de formation au plus égale à 25 % de la durée du contrat. Pour des publics en difficulté, la prise en charge peut être portée à 15 euros.



b. La prise en charge des dépenses de tutorat

Le tutorat n'est pas obligatoire en contrat ou en période de professionnalisation, mais il est vivement conseillé. Certaines branches conditionnent quelquefois la prise en charge du contrat de professionnalisation à l'existence d'un tuteur, voire d'un tuteur formé.

Dans le cadre légal, le financement des dépenses liées au tutorat est de 230 euros par mois et par bénéficiaire dans une limite de 6 mois, portée à 345 euros pour les publics les plus fragiles et lorsque le tuteur a 45 ans et plus.

La formation du tuteur peut être prise en charge à hauteur de 14 euros dans la limite de 40 heures.

Partie 2 : Le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises

Cette partie va rendre compte des constats réalisés à la suite des entretiens menées auprès des OPCA de la région Nord - Pas-de-Calais sur le recours par les entreprises aux contrats de professionnalisation.

- Nous présenterons d'abord une typologie des motifs de recours au contrat de professionnalisation.
- Nous préciserons ensuite les éléments et spécificités du contrat de professionnalisation qui amène une entreprise à le préférer à d'autres dispositifs.
- Nous examinerons les éléments de politiques des branches professionnelles via les OPCA qui peuvent influencer le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises.
- Nous pointerons alors les éléments qui sont autant de facteurs d'incertitudes, de limites et de freins pour l'engagement d'un contrat de professionnalisation.
- Enfin, dans une visée prospective, nous préciserons les éléments qui peuvent concourir au développement du contrat de professionnalisation, nous reviendrons sur le rôle et la place du contrat de professionnalisation pour en terminer par l'écriture de quelques préconisations.

I Typologie des motifs de recours au contrat de professionnalisation

Après consultation des OPCA, nous avons pu établir une typologie des motifs des entreprises dans le recours au contrat de professionnalisation.

I.1 Le contrat de professionnalisation pour recruter en formant

Sans conteste, l'argument le plus fréquemment avancé par les OPCA pour justifier le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises est l'objectif emploi : « *derrière un contrat de professionnalisation il y a un emploi* ».

On se situe d'emblée ici dans une démarche stratégique de la part de l'entreprise qui voit dans le contrat de professionnalisation l'opportunité d'associer embauche et formation : pré-recruter quelqu'un et le former pour occuper un poste précis dans l'entreprise. « *L'entreprise a déjà un candidat pour le poste mais celui-ci aurait besoin d'un complément de connaissances, il y a nécessité d'augmenter les compétences, la qualification* ».

Les raisons qui motivent cette embauche peuvent être fort différentes :

- Départ en retraite,
- Evolution technologique qui s'impose à l'entreprise,
- Croissance de production, besoin de main d'œuvre supplémentaire,
- Besoin de sang neuf.

Le positionnement vis-à-vis de l'embauche est un axe fort : *« Les TPE ont un rôle important pour le premier emploi d'un jeune. Lorsqu'elles font l'effort d'accueillir quelqu'un, de mettre un tuteur, ce n'est pas pour rien, elles nous disent à la clef, moi j'ai un CDI, je ne vais pas former quelqu'un pour le remettre sur le marché de l'emploi ». On est sur de la professionnalisation. Je fais appel au contrat de professionnalisation parce que ça ne me coûte pas trop cher et que je suis prêt à prendre quelqu'un qui n'est pas le mouton à 5 pattes que je recherche mais pour le coup, j'ai envie qu'il reste chez moi ». De ce fait, on a un taux de maintien dans l'emploi qui est aussi plus important que le contrat d'apprentissage. »* (AGEFOS).

Le contrat de professionnalisation comme moyen de pré-recrutement se trouve renforcé par l'existence d'avantages significatifs, tant pour l'individu que pour le salarié et cela laisse entrevoir qu'employeur et salarié peuvent trouver conjointement intérêt à conclure ce contrat de travail et de formation.

I.2 Le contrat de professionnalisation ou la conjonction d'intérêts individuels pour l'entreprise et pour l'individu

De fait, pour diverses raisons qui peuvent rester isolées ou encore s'agréger, le contrat de professionnalisation matérialise une combinaison d'intérêts différents mais concomitants pour les deux parties prenantes que sont l'individu et l'entreprise : *« Il y a échange de bons procédés, du « donnant-donnant ». Un besoin ponctuel pour l'entreprise face à une envie de passer une certification d'un jeune avec une formation financée et un travail rémunéré »* (AFDAS).

I.2.1 Le contrat de professionnalisation comme sécurisation de la relation salariale

Le recrutement via ce dispositif permet semble-t-il de sécuriser l'embauche, voire même de fidéliser les salariés.

Du point de vue du recruté, celui-ci bénéficie de la durée du contrat de professionnalisation pour découvrir l'entreprise, s'imprégner de sa culture, mais aussi de vérifier, tester et confirmer son appétence pour y travailler. Le salarié peut confirmer (ou infirmer à tout moment et sans grand péril) un projet professionnel au sein de l'entreprise.

Plus encore, et même s'il ne mène pas à un emploi durable dans l'entreprise, le contrat de professionnalisation offre d'abord à l'individu l'acquisition d'une expérience en milieu professionnel et éventuellement l'obtention d'une certification / d'une qualification qui plus est sur la base d'un emploi rémunéré. Sur ce point, on peut noter ici l'intérêt individuel du jeune, du

fait d'un taux de rémunération plus important dans le contrat de professionnalisation que dans le contrat d'apprentissage par exemple (voir éléments dans le cadre légal).

Dans le cas où le recrutement initial est transformé en embauche définitive, l'entreprise peut avoir le sentiment que le contrat de professionnalisation a permis une sécurisation, une consolidation de la relation salariale. Car de son côté, durant cette formation, l'entreprise a le temps de tester, d'observer le futur salarié, de vérifier sa montée en compétence et en productivité au fur et à mesure de la montée en charge de la complexité des missions confiées. L'entreprise a le moyen de confirmer l'adéquation du salarié avec le métier, la fonction d'estimer le potentiel pour une évolution ultérieure.

I.2.2 Le contrat de professionnalisation un effet levier pour une dynamique interne et externe de l'entreprise

a. Dynamique interne

Du point de vue de la dynamique interne à l'entreprise, le contrat de professionnalisation est l'opportunité pour la mise en place d'une organisation et d'un cadre structuré formalisé parfois pour la transmission des savoirs spécifiques à l'entreprise, pour « *le passage de flambeau* » en matière de transfert de compétence, notamment par le fait de la formation interne.

Plusieurs effet de leviers indirects se dessinent : via le contrat de professionnalisation, l'entreprise peut développer la pratique du tutorat, qui insuffle une dynamique au sein du collectif de travail, valorise et accroît l'intérêt du travail des salariés volontaires, qui peuvent y trouver une satisfaction supplémentaire et particulière (reconnaissance spécifique voire monétaire).

b. Dynamique externe

Du point de vue de la dynamique externe, la signature de contrat de professionnalisation est un moyen de valoriser certains métiers peu attractifs « *naturellement* » et ainsi de résoudre à court terme des problèmes de pénurie de main d'œuvre et à long terme d'assurer le renouvellement des compétences pour l'entreprise mais plus largement pour le secteur. Via le contrat de professionnalisation, c'est un signal qui est envoyé au marché du travail pour signifier l'existence de postes à occuper, les opportunités de formation et de progression dans les métiers et les carrières professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est aussi un moyen de positionner l'entreprise vis-à-vis du monde de la formation. Par ce dispositif, l'entreprise trouve le moyen de rester en contact avec le système de formation initiale (pour les jeunes en poursuite d'étude via le contrat de professionnalisation) ou continue (pour les demandeurs d'emploi). Elle trouve par ce biais un canal privilégié d'accès à une main d'œuvre qualifiée. Parfois même, elle a l'opportunité de pouvoir collaborer à la formation des individus par exemple à travers sa présence dans des jurys de sélection de licences professionnelles en université ou écoles. « *Il y a effectivement des*

employeurs habitués à prendre un contrat de professionnalisation : fort lien avec l'école. C'est l'école qui leur trouve leur candidat, tous les ans. L'employeur est très content. Pourquoi ? Ils aident les jeunes à se former. Mais ils trouvent aussi une main d'œuvre moins chère » (AFDAS).

Pour l'employeur, le contrat de professionnalisation est une façon d'afficher un rôle d'entreprise formatrice, d'entreprise citoyenne, révélatrice d'une philosophie plus globale centrée sur la notion de plus en plus mobilisée de RSE (Responsabilité sociale des entreprises). En effet, via ce dispositif, c'est une participation à la lutte contre le chômage des jeunes qui est initiée, via la possibilité offerte aux jeunes d'acquérir une certification, une expérience professionnelle.

Sur ce point, les OPCA trouvent matière ici à orienter le choix de l'entreprise vers le contrat de professionnalisation. D'emblée, l'entreprise peut avoir d'elle-même, une visée RSE (responsabilité sociale des entreprises) et le contrat de professionnalisation peut intervenir sur une initiative propre. Dans d'autres cas, certains OPCA mobilisent cette orientation pour développer le recours au contrat de professionnalisation : l'OPCA fait comprendre à la grande entreprise qu'elle peut jouer un rôle de formateur non seulement pour elle mais aussi pour l'ensemble de la profession du secteur. « Ici le deal est de faire jouer à la grosse entreprise le rôle de formateur pour alimenter le marché, sachant que les PME sont dans l'impossibilité d'assurer cette formation. Donc la formation par la grosse entreprise pour alimenter les PME avec derrière un rôle incitatif de l'OPCA ». (AGEFOS).

Exemple d'argumentaire développé par l'OPCA : « On a une mutualisation importante. Ça permet de faire des ponts entre des petites et des grosses entreprises. Par exemple, l'entreprise X, en disant « vous dites que vous êtes une entreprise citoyenne qui accompagne, qui permet la montée en professionnalisation de ses sous-traitants, ben on peut peut-être le faire au niveau de l'emploi. Est-ce que votre grosse entreprise ne peut pas être un sas de pré-qualification de gens éloignés de l'emploi, en sachant que ce n'est qu'un sas ; c'est-à-dire que ces salariés ne vont pas rester chez cette grosse entreprise. Derrière, moi j'ai des PME-PMI prêtes à les accueillir une fois formés par la grosse entreprise » (AGEFOS).

I.3 Le contrat de professionnalisation : d'une démarche RH pragmatique et rationnelle ... à un opportunisme financier strict

Le recours au contrat de professionnalisation peut aussi être interprété comme une démarche rationnelle et pragmatique qui permet de concilier contraintes et intérêts. Via ce dispositif l'entreprise peut satisfaire :

- un besoin de main d'œuvre (pour accroissement d'activité, pour remplacement, pour vacances de poste, etc.) car le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est considéré comme tout autre salarié
- rapidement et pour un laps de temps variable qu'elle peut adapter (entre 6 et 12-24 mois)

sans pour autant que les bénéficiaires n'entrent dans le comptage des effectifs de l'entreprise et cela représente un point important vis-à-vis de certaines obligations légales (qui s'imposent au-delà notamment de 10 salariés)

- alors que le coût du contrat de professionnalisation est réduit par rapport à un contrat « normal » CDD ou CDI : la rémunération est à hauteur d'un pourcentage du SMIC, le non versement d'indemnités de fin de contrat
- alors que le licenciement (notamment par rapport au contrat d'apprentissage) semble plus facile
- alors que la loi impose pour la grande entreprise de satisfaire à un quota d'alternants sous peine d'un malus.

L'ensemble de ces éléments peuvent concourir à ce que la signature d'un contrat de professionnalisation relève d'une démarche humaine rationnelle et logique du point de vue de la gestion des ressources : « *Pour les grosses entreprises, je pense que c'est surtout un vivier, elles recrutent mais elles ont ces obligations, ces pourcentages minimum d'alternants et beaucoup considèrent que ce sont des viviers. Effectivement, parmi tous ces alternants, elles sont prêtes à en recruter un certain nombre, elles verront à la fin du contrat, à la fin de la période comment la formation s'est déroulée et si le jeune est partant, motivé pour le garder. C'est une politique de sélection* » (AGEFOS).

Pour autant nos interlocuteurs n'évacuent pas les possibles dérives vers un opportunisme financier strict. Pour faire simple, le contrat de professionnalisation offre la possibilité de disposer d'une main d'œuvre qui vient soulager les autres salariés, à moindre coût et avec un minimum de risque.

Indéniablement, cette logique de déviance n'est pas spécifique au recours au contrat de professionnalisation. Ensuite, l'argumentaire financier n'est pas mobilisé de la même manière par toutes entreprises. Les variables déterminantes sont de plusieurs ordres. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité ne sont pas neutres. Pour autant, il y a nécessité plutôt à pointer des éléments plus transversaux : le fait que la masse salariale constitue (ou pas) une variable d'ajustement ; le degré de concurrence auquel est soumise la firme, le degré d'incertitude vis-à-vis de l'activité future, la fragilité par rapport à la conjoncture, etc.

Des éléments liés à l'environnement de l'entreprise sont aussi à prendre en considération.

- Il y a d'abord, l'intensité de l'offre de formation. Une relation particulière avec un organisme de formation (proximité géographique, politique « commerciale agressive », etc.) peut favoriser un recours « systématique » au contrat de professionnalisation.

- D'autre part, il y a les éléments réglementaires qui peuvent influencer aussi les pratiques de déviations du recours au contrat de professionnalisation. Il est ainsi fait référence à la contrainte pour les entreprises de plus de 250 salariés de respecter un quota d'alternants.

Les caractéristiques du public et leurs implications peuvent également orienter la stratégie développée par les entreprises. Parce que le niveau et l'âge du public entraînent des coûts du contrat de facto nettement différents, ces deux variables peuvent ainsi dessiner des fractures significatives vis-à-vis des objectifs assignés au contrat de professionnalisation,

puisque la logique est celle d'un rapport coûts / bénéfices⁵. On comprend mieux pourquoi les cas de déviances sont souvent associés par les OPCA à des recrutements sur publics jeunes, de faible niveau de qualification à l'entrée dans le dispositif. A l'opposé des entreprises préfère un surcoût salarial pour se prémunir des lacunes liées à un public jeunes : immaturité, manque de connaissance des règles de l'entreprise, voire importance des insuffisances comportementales au savoir-être.

I.4 Des entreprises réfractaires au contrat de professionnalisation

A l'opposé des motifs de recours précédents, il existe des facteurs qui peuvent inciter les entreprises à délaissier les contrats de professionnalisation, voire à les refuser.

Les éléments précisés infra sont à prendre en considération. Il semble cependant que l'existence d'une mauvaise expérience passée soit un motif récurrent. Dans ce cas, il y a association de l'échec au dispositif contrat de professionnalisation. Il y a confusion entre le type de contrat et « la personne salariée avec qui cela n'a pas fonctionné ». Tous les OPCA se retrouvent sur ce point rapportent les propos suivants : « *J'ai fait une fois ça ne marche pas* ». « *Les jeunes ne sont pas motivés* ».

Force est de constater que le rôle de conseil de l'OPCA se trouve ici fortement mobilisé. « *Là c'est à nous d'intervenir car il y a confusion entre l'identité de la personne et le type de contrat. C'est un frein au contrat de professionnalisation, à son recours, à son développement* ». Il s'agit ici de participer à un débriefing, pour permettre la compréhension des motifs de la rupture et pour dissocier le dispositif du sentiment d'échec. L'OPCA doit faire émerger les raisons réelles de l'interruption du contrat qu'elles relèvent du salarié mais aussi de l'entreprise en favorisant une réflexion sur les conditions d'accueil, de recrutement, l'accompagnement, voire la pertinence de la signature du contrat.

Une autre raison pouvant favoriser le non recours au contrat de professionnalisation est liée au sentiment pour l'entreprise de ne pas savoir, de ne pas pouvoir assurer les principes de l'alternance. L'absence du salarié pour départ en formation, le rythme de ces départ peuvent être jugés très difficiles à gérer voire apparaître comme clause rédhibitoire pour la firme.

⁵ Exonération de charges salariales spécifiques pour les 45 ans et plus. Taux de rémunération variable selon le niveau du jeune et son âge. Au-delà de 26 ans, l'employeur doit rémunérer à hauteur du smic. Pour les bacs pro, la rémunération est portée à 80% du smic.

II Les raisons qui amènent les entreprises à recourir à un contrat de professionnalisation plutôt qu'à un autre dispositif

II.1 Le contrat de professionnalisation : une grande diversité de configurations possibles

L'idée avancée par les OPCA est que, plus que tout autre dispositif, le contrat de professionnalisation est attrayant pour les entreprises parce qu'il permet de mettre en place des configurations de contrat de formation et de travail fort différentes. En croisant les différentes options possibles du point de vue de la certification visées, du public accueilli, du type de formation retenu, de l'organisation du contrat, du statut du contrat, de sa durée, etc., l'entreprise peut mettre en place un contrat particulier et optimal par rapport à ses besoins.

Nos propos vont tenter, sans être exhaustifs, d'illustrer cette proposition.

II.1.1 Diversité des certifications visées

L'originalité du contrat de professionnalisation est de pouvoir offrir un large éventail en termes d'objectifs de formation. Il peut viser à l'acquisition d'une certification reconnue au RNCP ou bien à une certification en Contrat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou encore à une qualification reconnue au sein d'une convention collective. Selon les OPCA, cette diversité impacte directement la propension à la signature d'un contrat de professionnalisation et surtout le différencie particulièrement du contrat d'apprentissage.

Cette diversité est parfaitement mobilisée parce qu'elle répond à des problématiques différentes, selon les secteurs, selon les branches professionnelles.

Dans le secteur de l'ingénierie des études techniques et du conseil en informatique (porté par le Fafiec), si le contrat de professionnalisation peut viser des certifications reconnues au RNCP ou des qualifications de branche, force est de constater la préférence pour le certifiant. Plus encore on peut affirmer une volonté des paritaires de prendre mieux en charge le certifiant à travers les règles de prise en charge et ce parce qu'elles sont tout simplement mieux reconnues sur le marché du travail. L'impact du contexte particulier du secteur est un élément explicatif puisque les entreprises sont confrontées à la fois à des difficultés de recrutement et à un niveau de recrutement élevé où l'effet signal du diplôme est prégnant (BAC+2 minimum).

A l'opposé, la qualification reconnue dans la convention collective est privilégiée dans d'autres secteurs et aux branches professionnelles. C'est le cas typique de branche du spectacle vivant (porté par l'Afdas) où il n'existe pas de formation organisée.

II.1.2 Diversité des publics potentiels

L'attrait du contrat de professionnalisation est également lié au panel très large du public potentiel. Ce sont en effet non seulement les jeunes en sortie immédiate du système éducatif (les moins de 26 ans) qui sont visés mais aussi les publics adultes (plus de 26 ans et même plus de 45 ans pour lesquels des avantages financiers supplémentaires sont accordés). Ainsi, et à la différence du contrat d'apprentissage, les public plus matures, qui connaissent le monde du travail, ses habitus et codes peuvent être retenus, de même que des publics dits éloignés de l'emploi mais qui ont un vécu sur le marché du travail.

Pour des secteurs en tension, en pénurie de main d'œuvre, c'est une opportunité réelle pour les entreprises, quelle que soit l'origine de ces difficultés (conditions de travail particulières, métiers peu attractifs, métiers peu connus des jeunes et de leur famille, métiers pour lesquels il n'y a pas de filière de formation initiale).

II.1.3 Diversité du cadre de la formation

En ce qui concerne le cadre de la formation, le contrat de professionnalisation est caractérisé par sa grande souplesse comparativement au contrat d'apprentissage notamment.

D'abord, le contrat de travail peut être soit un CDD, soit un CDI développé sur une période de temps (plus variable que dans le contrat d'apprentissage) allant de 6 à 12 mois, voire à 24 mois. La période d'essai est aussi variable et proportionnelle à la durée du contrat.

Dans ce cadre, le poids de l'action de formation est aussi très modulable : de 15 à 25% du temps du contrat, avec un minimum de 150 heures au contraire du minimum dans le contrat d'apprentissage de 400 heures. A l'opposé, il existe des possibilités d'augmenter très sensiblement le nombre d'heures réalisées dans le cadre de publics particuliers.

L'argumentaire développé met aussi en avant le fait que le temps de formation est déconnecté du calendrier scolaire qui commence en septembre et se termine en juin. Avec le contrat de professionnalisation, on peut envisager des entrées permanentes, à n'importe quel moment de l'année, soit une adaptabilité accrue par rapport aux besoins des entreprises.

Surtout, la spécificité du contrat de professionnalisation tient à la diversité des lieux de pratique de la formation.

- La formation peut être externe et réalisée dans un organisme de formation indépendant. « *Les entreprise y trouvent intérêt dans le sens où cela permet d'aller plus loin que la formation sur le tas, d'ajouter de la théorie pour que le salarié sache pourquoi il faut faire cela, comment il va le faire. Il y a une stabilisation des savoirs, une accumulation* ».

- La formation peut être intra, réalisée sur le lieu de travail mais par un intervenant extérieur : on associe ainsi compétence de l'intervenant, pédagogie de transmission des savoirs et utilisation directe de l'outil de travail ce qui permet une mise en application plus rapide dans le cadre du poste (exemple : mise à disposition des salles de cuisine d'un restaurant durant les jours de fermeture de l'établissement).

- La formation peut être aussi réalisée en interne sans que l'entreprise soit déclarée comme organisme de formation pour quelle puisse apporter les documents prouvant la qualité de la structure de formation et la compétence des intervenants de l'entreprise. On privilégie ici les spécificités de l'entreprise, du mode de production de son produit fini (qu'il soit industriel, tertiaire, ou autre – spectacle, conseil, normes particulières).

II.1.4 Le contrat de professionnalisation se démarque du contrat d'apprentissage

Le croisement des possibilités offertes par le contrat de professionnalisation tant du point de vue du public, que de la certification visée, que de l'organisation de la formation, que du statut, etc. Tout cela lui confère une position spécifique au sein des dispositifs d'aide à l'accès à la formation et au développement de l'employabilité. On fait référence ici plus particulièrement au rapport entre contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

De fait, il ressort de nos entretiens un faible discernement voire une confusion certaine entre ces deux contrats au sein des entreprises, notamment au sein des PME et TPME, « *mais pas seulement. Les entreprises parlent d'alternance* ». Plus encore, il semble que les entreprises soient « *naturellement* » plus au fait de l'apprentissage que du contrat de professionnalisation.

Sur la notion de concurrence entre les deux dispositifs, les OPCA réaffirment que théoriquement et dans la plupart des cas, il n'y en a pas. Les deux contrats sont d'abord différents l'un de l'autre sur la philosophie comme le résume cet adage : « *dans le contrat d'apprentissage on embauche pour former quelqu'un. Alors que dans le contrat de professionnalisation on forme quelqu'un pour l'embaucher* ».

Ils sont différents sur leurs caractéristiques ensuite. Notamment de par les personnes recrutées. Le Tableau n°6 tente de préciser cela. Les propos recueillis sont par ailleurs illustratifs : « *Pas de concurrence car l'apprenti n'est pas perçu comme un « salarié ». A voir même si on peut parler de salariés pour l'apprentissage, je trouve que le terme est un petit peu prématuré. [...] Un apprenti qui, avec toute la définition que ça engendre derrière, n'est pas 100% compétent* ».

Dans la pratique, des chevauchements sur certains champs peuvent néanmoins ouvrir des cas particuliers où l'entreprise a clairement le choix entre un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation : embauche d'un jeune sortant du système scolaire, sur un contrat visant un diplôme éducation nationale, pour une période de 12 mois qui démarre en septembre et pour lequel il existe une formation réalisée dans un organisme externe. Mais dans ce cas-là, le point de vue financier donne incontestablement l'avantage au contrat d'apprentissage (nous y reviendrons ultérieurement).

Tableau n°6 : Comparaison des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
	Dispositif de formation initiale	Dispositif de formation continue
Référence juridiques	Articles L6211-1 à 2, L6221-1, L6211-5, L6232-6, 8 à 10, R6232-23, L6231-1 et 4, R6231-1, L6221-1 et suivants du Code du travail	Articles L 6324-5 et 2 et L6325-1, et suivants du code du travail
Objectif	Dispositif de formation initiale Permettre à un jeune d'obtenir un niveau de qualification professionnelle supérieure tout en acquérant une expérience en entreprise ◆ Contrat de travail de type particulier visé à l'article L 6221-1 du code du travail.	Dispositif de formation continue Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. ◆ Contrat de travail visé à l'article L 6325-1 du code du travail.
Sanction de la formation	Acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles. (RNCP) (L 6211-1 code du travail).	Acquérir en alternance une certification et/ou qualification sauf visées à l'article L 6314-1 du code du travail soit : → enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (diplôme ou titre à finalité professionnelle ou CQP Certification de qualification professionnelle) ; → reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale pour l'emploi - CPNE); → ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.
Gouvernance	Pilotage par les Régions et les incitations de l'Etat	Relève de la responsabilité des partenaires sociaux et des négociations de branches
Public visé	Jeunes de 16 à 25 ans (L 6222-1, L 6222-2 code du travail). Jeunes âgés de 14 ans qui auront 15 ans au cours de l'année civile, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation en CFA sous statut scolaire (DIMA référencé à l'article L 337-3-1 du code Education). Le contractuel peut être dérogé à la limite d'âge supérieure (25 ans) si : → le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;	Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité (L 6325-1 code du travail). Demandeur d'emploi de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi (L 6325-1 code du travail). Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (L 5134-19-1 et L 6325-1

	<p>→ il y a rupture du contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...).</p> <p>Dans ces 2 situations :</p> <p>→ la signature d'un nouveau contrat doit être souscrite dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;</p> <p>→ l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de 30 ans au plus (L 6222-2 et D 6222-1 code du travail).</p> <p>Aucune limite d'âge</p> <p>→ lorsque le CA est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (décret n°2009-596 du 26/05/2009) ;</p> <p>→ le CA est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie</p>	code du travail).
Nature du contrat	<p>Contrat de travail de type particulier conclu pour une durée de 1 à 3 ans (variable en fonction du type de profession et du niveau de qualification)</p> <p>Le contrat ne peut être antérieur de plus de 3 mois avant le début des cours et postérieur à plus de trois mois après.</p>	<p>CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois en début de contrat</p> <p>CDD de 6 à 12 mois</p> <p>Extension possible à 24 mois en fonction</p> <p>→ de la spécificité des publics ; bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ; bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ; personnes sorties du système éducatif qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (L 6325-1 et L6325-1-1 code du travail)</p> <p>→ de la nature de la formation, notamment formations diplômantes.</p> <p>Attention</p> <p>Le CP étant dans un dispositif de branche faisant l'objet de négociations avec les partenaires sociaux, il convient de se référer à l'accord collectif de branche professionnel ou interprofessionnel dont relève l'entreprise pour connaître les modalités de mise en œuvre (durée du contrat/formation).</p>
Période d'essai	<p>Période de 2 mois</p> <p>Pendant une période de deux mois après le début du contrat, chaque</p>	<p>Période d'essai</p> <p>CDD : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus</p>

	<p>partie peut rompre le contrat, même sans l'accord de l'autre partie, sans avoir à en justifier le motif. La rupture doit être constatée par un écrit, signé de l'une ou l'autre des parties au contrat, sur papier libre (L 6222-18 code du travail).</p> <p>Période d'essai après rupture d'un contrat d'apprentissage en cours. Les règles relatives à la période d'essai (L 1242-10 code du travail) s'appliquent lorsque, après la rupture du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation (L 6222-18 code du travail).</p> <p>Le contrat d'apprentissage peut comporter une période d'essai de: - 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure à 6 mois ; - 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois. A noter : La période d'essai (ou des 2 mois) est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti (C. Cass. Soc. 16/03/2004).</p>	<p>favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L 1242-10 code du travail). Le CDD peut comporter une période d'essai de : → 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est < 6 mois ; → 1 mois si la durée du contrat est > 6 mois. CDI : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent soit l'article L 1221-19 code du travail : → 2 mois pour un ouvrier ou un salarié ; → 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien ; → 4 mois pour un cadre. A noter : La période d'essai est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie (C. Cass. Soc. 29/05/1986).</p>
<p>Employeur</p>	<p>Entreprises du secteur privé. Etablissements publics non industriels et commerciaux Particularités : ◆ Pour l'exercice d'activités saisonnières : un CA peut être conclu conjointement avec deux employeurs (L 6222-5 code du travail). ☞ convention tripartite signée par les 2 employeurs et l'apprenti. ◆ Entreprises de travail temporaire : signature d'un CA dans le cadre du travail temporaire (L 6226-1 et L 6223-6 code du travail).</p> <p>Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent également conclure des contrats d'apprentissage (L 6223-1 code du travail et loi n°92-675 du 17/07/92).</p>	<p>Tous les employeurs assujettis au financement la formation professionnelle continue (L 6331-1 code du travail), les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises de travail temporaire (L6325-23 code du travail), les entreprises d'armement maritime, peuvent conclure des contrats de professionnalisation. Particularités ◆ Pour l'exercice d'activités saisonnières : un CP à durée déterminée peut être conclu conjointement avec deux employeurs (L 6345-4-1 code du travail). ☞ convention tripartite signée par les deux employeurs et le bénéficiaire du CP. ◆ Entreprise de travail temporaire : signature d'un CP dans le cadre du travail temporaire (L 6325-23 code du travail).</p>

		Sont exclus : l'Etat et les collectivités locales, ainsi que leurs établissements publics administratifs.
Formation	<p>Formation technologique et pratique en centre de formation d'apprentis (CFA) et formation pratique en entreprise.</p> <p>La durée de la formation ne peut être inférieure à 400h par an (R 6233-52 code du travail). La présentation de l'apprenti au CFA et à l'examen est obligatoire ; l'entreprise est sanctionnée en cas de défaut.</p>	<p>Formation technologique et pratique en centre de formation et pratique professionnelle en entreprise</p> <p>Dans le cadre de CP, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation interne identifié (L 6325-2 code du travail).</p> <p>→ la durée de la formation est comprise au minimum entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;</p> <p>→ la durée contrat peut être étendue par un accord de branche qui peut porter au-delà de 25% la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires ou pour ceux qui visent des actions diplômantes (L 6325-14 code du travail).</p> <p>Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation.</p> <p>Dans les 2 mois suivant le début du CP l'employeur peut examiner, avec le salarié en CP, l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen.</p> <p>En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié ont la possibilité de signer un avenant modifiant le programme de formation sous réserve de l'accord de l'OPCA et dans la limite de la durée du CP (art. D 6325-13 code du travail).</p> <p>L'échéance du contrat de professionnalisation doit être en rapport avec la fin des actions de formation et la date de reconnaissance de la qualification (circulaire DGEFP n° 2007-21 du 3/07/07).</p> <p>Il existe une tolérance de 2 mois entre les épreuves et la fin du contrat ou de l'action seulement pour les diplômes et titres inscrits au RNCP (circulaire DGEFP n° 2007-21 du 3/07/07).</p> <p>Cour de Cassation (ch. sociale du 20/10/98) : le salarié est fondé à refuser la poursuite de l'exécution du contrat dès l'obtention de la qualification visée avant le terme prévu du contrat.</p>
Congés pour examen	Pour la préparation directe des épreuves, tout apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables (congé obligatoire même si	Le salarié en CP ne bénéficie pas des « 5 jours supplémentaires » dans le mois qui précède les épreuves.

	les révisions ne sont pas organisées par le CFA). Il donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves (L 6222-35 code du travail).	
Statut	<p>Salarié apprenti</p> <p>A ce titre l'ensemble des dispositions applicables aux salariés dans l'entreprise s'appliquent à lui dans les mêmes conditions (L 6221-1 code du travail).</p> <p>En application du principe d'égalité de traitement (L 3221-2 et R 3222-1 code du travail), les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement de diverses primes et indemnités -13e mois, prime de vacances de fin d'année, de travail...- (jurisprudence de la Cour de cassation ch. sociale du 28 juin 2000 et du 6 avril 2004 n° 814).</p> <p>L'apprenti se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA conformément à un modèle. Arrêté du 30/12/2011</p> <p>Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur</p> <p>Absence de prise en compte dans le calcul des effectifs (sauf pour la tarification des accidents du travail et les maladies professionnelles).</p>	<p>Salarié en formation professionnelle</p> <p>Le bénéficiaire d'un CP a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (L 6325-6 code du travail).</p> <p>Le bénéficiaire du CP se voit délivrer la carte d'étudiant des métiers (L 6325-6-2 code du travail) par l'organisme de formation, ou le centre de formation interne conformément à un modèle (Décret du 30/12/2012)</p> <p>Pour obtenir la carte, le bénéficiaire doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> →avoir moins de 26 ans ; →être en CP d'une durée minimale de 12 mois ; →suivre une formation visant à une qualification enregistrée au RNCP. <p>Absence de prise en compte dans le calcul des effectifs (sauf pour la tarification des accidents du travail et les maladies professionnelles)</p>
Décrochage / Rupture	<p>Le CA peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage (L 6222-18 code travail).</p> <p>Au-delà des 2 mois, rupture à l'amiable avec accord signé des parties, à défaut, rupture prononcée par le conseil des prud'hommes.</p> <p>En cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut mettre fin à CA avant le terme (L 6222-19 code travail) à condition d'en informer l'employeur (délai de prévenance 2 mois) (R 6222-23 code travail).</p> <p>La rupture est notifiée au directeur du CFA, au service de l'enregistrement qui transmet sans délai cette information à la DIRECCTE. (art R 6222-21 code travail)</p>	<p>Le CP est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture en contrat de travail</p> <p>☑ Résiliation</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties <p>Si CDD (L1243-1 et 2 code travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - par accord mutuel entre les parties - pour faute grave - pour force majeure <p>Si CDI (L1231-1 code travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - par démission - licenciement pour motif économique ou personnel - à l'initiative du salarié en cas de CDI <p>Information de la Direccte et de l'OPCA financeur et de l'URSAFF</p>

<p>Enchaînement de contrat</p>	<p>Le CA peut être renouvelé une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour parvenir à la fin du cycle de CFA (L 6222-11 Code du Travail).</p> <p>Succession de contrats :</p> <p>Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non, sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre 2 contrats.</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté (L6222-15 du Code du Travail).</p> <p>Un contrat de professionnalisation peut être conclu après un contrat d'apprentissage dès lors que le jeune remplit les conditions (aucun délai de carence n'est exigé).</p>	<p>Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une seule fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour les motifs suivants (L 6325-7 du Code du Travail) : échec à l'obtention de la qualification ou certification, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.</p> <p>Succession de contrats :</p> <p>L'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation est laissé à l'appréciation de la DDTEFP.</p> <p>Un contrat de professionnalisation peut être conclu après un contrat d'apprentissage dès lors que le jeune remplit les conditions (aucun délai de carence n'est exigé).</p> <p>Contrats de professionnalisation successifs avec 2 employeurs distincts acceptés, si préparation pour un niveau supérieur à celui obtenu ou nouvelle qualification dans une autre discipline et si nécessaire à son insertion professionnelle.</p> <p>Contrat de professionnalisation en CDD puis en CDI avec le même employeur est possible, la 1ère qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur. (circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23/07/07</p>
<p>Enregistrement</p>	<p>Avant le début d'exécution du CA ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent, l'employeur adresse le CA avec le visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti.</p> <p>L'employeur adresse le dossier complet (Cerfa FA13a) à la chambre consulaire dont il relève.</p> <p>L'organisme consulaire vérifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la conformité du CA aux dispositions en vigueur - les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage - le respect du plafond simultané d'apprentis <p>L'organisme consulaire compétent enregistre le CA dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. L'absence de réponse dans ce même délai a valeur d'acceptation (R117-13 code du travail).</p> <p>Le contrôle de la validité de l'enregistrement est assuré par la DDTEFP</p>	<p>L'employeur adresse au plus tard, dans les 5 jours suivant l'embauche, le contrat (Cerfa n°EJ20) conclu avec le salarié à l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation auquel il verse ses contributions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'OPCA examine la conformité au regard des clauses de mise en œuvre précisées dans l'accord de branche. - L'OPCA décide la prise en charge financière de la formation en fonction des orientations définies par l'accord de branche. - En cas de refus de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA a l'obligation de motiver son refus (R964-1-7 code du travail). • L'OPCA transmet le contrat à la DDTEFP au plus tard dans le mois qui suit la réception, accompagné de son propre avis sur le contrat de professionnalisation et sa décision relative au financement.

		<ul style="list-style-type: none"> • La DDTEFP vérifie la validité de l'instruction du dossier effectué par l'OPCA. • La DDTEFP procède à l'enregistrement
Accompagnement	<p>La formation pratique dans l'entreprise est obligatoirement assurée par un Maître d'Apprentissage qui peut être :</p> <p>Le chef d'entreprise ou un des salariés de l'entreprise</p> <p>Ou une équipe tutorale composée de plusieurs salariés au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent.</p> <p>Deux apprentis par maître d'apprentissage au maximum.</p> <p>Il peut bénéficier de formations pour assurer sa fonction.</p>	<p>La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire sauf accord de branche qui peut l'exiger et en faire un préalable à la signature du contrat de professionnalisation (D 6324-2 Code du Travail).</p> <p>Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p> <p>Le tuteur salarié peut former trois bénéficiaires de contrats d'alternance</p> <p>L'employeur peut former deux bénéficiaires.</p>

II.1.5 Un contrat de professionnalisation « individualisé »

Un contrat de professionnalisation peut en cacher un autre : contrat de professionnalisation « standard » versus contrat de professionnalisation « ad hoc ».

L'idée ici est que sous couvert d'une seule et même dénomination – contrat de professionnalisation – se dessinent de fait deux dispositifs, l'un standard, clé en main, l'autre comme résultat d'une construction spécifique réalisée à partir d'un partenariat entreprise – OPCA – bénéficiaire et éventuellement avec le concours d'autres partenaires.

Derrière le nombre de contrats de professionnalisation affichés, ce sont deux réalités qui coexistent. Certains OPCA mettent l'accent sur le développement de ce type de contrat de professionnalisation particulier, parce qu'il est gage de pertinence et d'efficacité par rapport à un besoin. Les OPCA interprofessionnels ont ainsi développé les contrats de professionnalisation dit « Prodiat » (OPCALIA) ou « VisionPro » (AGEFOS-PME) basés sur une ingénierie particulière dans l'aide au repérage des besoins de l'entreprise, dans l'accompagnement tout au long du contrat du bénéficiaire, de l'entreprise, dans la mise en œuvre, voire dans l'évaluation. Des aménagements par rapport au contrat de professionnalisation ordinaire sont possibles (formation interne ; durée et montant de l'encadrement pris en charge étendus, validation partielle assurée en cas d'échec à la certification par une reconnaissance CCN (convention collective nationale). En appui, des aides financières spécifiques sont mobilisables.

On retrouve des pratiques proches de contrat ad hoc au sein de certains OPCA. Les variables qui vont favoriser le recours à ce contrat de professionnalisation « maison » sont en lien avec la spécificité de certains métiers, leur attractivité, des modalités de transmission des savoirs particulières, des besoins de compétences spécifiques, « uniques » à une entreprise et à la taille des entreprises.

De ce fait, le poids de ces contrats « ad hoc » sera plus ou moins important d'un OPCA à l'autre, mais aussi d'une branche à une autre branche au sein d'un même OPCA⁶. Leur volume sera fluctuant en fonction des demandes selon les années. Enfin, l'importance du volet individualisation du contrat de professionnalisation sera elle aussi très diverse.

Les trois acteurs semblent apprécier ce contrat de professionnalisation individualisé. L'OPCA, joue pleinement son rôle en conseil pédagogique et financier, en appui technique et renforce son partenariat avec l'entreprise. Celle-ci trouve un dispositif sur mesure, qui optimise le rapport entre contraintes et éléments disponibles. Le bénéficiaire se sent selon nos interlocuteurs mieux considéré car il peut tenir pour un investissement de l'entreprise l'attention qui est portée à la construction d'un parcours individualisé.

Quelques exemples illustratifs dans le secteur culture, communication et loisir (AFDAS).

⁶ « Le contrat de professionnalisation standard : BTS MUC, DUT tech de CO ... On n'a pas besoin de faire de la promotion pour le contrat de professionnalisation standard. Il est surtout utilisé dans la Pub. Dans le spectacle vivant, c'est le contraire c'est du contrat de professionnalisation sur mesure ».

1) Deux formes de contrat de professionnalisation coexistent : « l'un standard « suite à signature entre un organisme de formation et une entreprise d'un contrat de travail ». L'autre, suite à un montage ad hoc tri partie (Organisme de formation, entreprise, OPCA) avec « du sur-mesure » et souvent de la formation en interne en vue d'une embauche. La logique est celle d'un pré-recrutement par appel au marché externe.

On travaille le contrat de professionnalisation en version « ancien contrat de qualification » mais on n'en fait pas de promotion du contrat de professionnalisation. Il y a des écoles qui font ça très bien : type BTS en alternance....

On travaille par contre le contrat de professionnalisation adapté à l'emploi : construction des parcours de formation. Les caractéristiques : Ne pas être diplômant, pas de certification visée (ni diplôme, ni titre, ni CQP) cela est réservé au contrat de professionnalisation standard. Mais une reconnaissance par une qualification de branche et la convention collective. Il est court 6-12 mois, avec intégration formation interne car il n'y a pas d'offre de formation par exemple pour le métier de marionnettiste. On ne sort pas d'école et on est opérationnel.

On est, de plus, très souvent dans des petites structures de moins de 10 salariés. Notre schéma d'intervention : l'entreprise a détecté une personne avec du potentiel, mais avec un manque de compétence, de formation, de professionnalisation. On part avec l'entreprise de la mission que cette personne devra assurer, et par rapport à la personne, on repère les compétences qui doivent être ajoutées. On construit un parcours personnalisé.

On va mettre en place une formation en interne par quelqu'un qui a de la bouteille sur le métier de marionnettiste et en complément on va prescrire une formation technique sur la base d'une formation externe. On fait un mixte. On peut travailler dans un même parcours avec plusieurs organismes de formation ».

2) Le cas du contrat de professionnalisation sur le poste en régie publicitaire de vente encart publicitaire : « Il est difficile de trouver des commerciaux, difficile de les motiver, de les garder et difficile à faire en sorte qu'ils soient performants. Un encart publicitaire c'est compliqué à vendre. Le public recruté sur ce genre de poste : un public en rupture, public en insertion qui a arrêté de travailler pendant un moment. Là je vais proposer un contrat de professionnalisation avec formation interne. Pas de formation externe sur ce qu'est un encart publicitaire. On ne vend pas de la même manière aux artisans, aux grandes structures. On apprend sur le tas. Donc contrat de professionnalisation avec une partie formation en interne et une en externe éventuellement. »

3) Dans le secteur de la publicité, les contrats de professionnalisation étaient à la base des contrats de professionnalisation classiques. Le contrat de professionnalisation sur mesure tend à se développer. Deux explications : en 2011 diminution des recrutements dans le secteur de la publicité du fait de l'impact de la crise, ce secteur étant très sensible à la conjoncture. Par ailleurs, il y a d'importantes transformations technologiques et des transformations des métiers avec le passage d'une grande partie du travail sur le WEB. Or peu de salariés sont formés à cela. Deux possibilités théoriques s'offrent à l'entreprise : soit la technique du recours au marché externe : « Je prends un informaticien et je l'intègre dans l'entreprise de publicité et communication pour lui faire apprendre la philosophie des métiers et de l'entreprise, c'est plus facile par formation interne mais ça ne marche pas : un Informaticien dans une agence de publicité ... Il y a problème de

recrutement : les très bons informaticiens vont dans le SSII et le salaire est inférieur chez nous. Soit le recrutement en interne : « Soit je prends quelqu'un de l'entreprise et je lui ajoute par les formations, des compétences techniques en informatique. Recours au marché interne. Philosophie déjà possédée et un peu de technique par la formation. On fait alors du sur mesure en contrat de professionnalisation. »

II.2 Le contrat de professionnalisation : un effet de levier pour le développement de la formation dans l'entreprise

II.2.1 L'imputabilité de la formation interne

Un premier effet de levier réside dans l'éligibilité de la formation interne à la prise en charge du volet formation du contrat de professionnalisation. Dans le cadre légal général l'entreprise n'a pas besoin d'être déclarée comme organisme de formation (posséder un numéro d'agrément) ; seuls des documents doivent être produits qui certifient de l'existence d'une organisation, de moyens matériels (structure, équipements...) et humains (compétences des formateurs encadrants) pour assurer la prise en charge par l'OPCA.

Cette possibilité est une vraie opportunité pour des entreprises de taille réduite qui ne sont pas reconnues comme organisme de formation et qui souhaitent ou doivent réaliser la formation en interne pour des questions d'offre de formation indisponible par exemple.

II.2.2 La mutualisation des fonds de professionnalisation

Les entreprises doivent verser au titre du développement de la formation un certain pourcentage de leur masse salariale (voir partie 1), ces fonds étant répartis entre trois objets : le Plan de formation, le congé individuel de formation et la professionnalisation dont relève le contrat de professionnalisation au côté de la période de professionnalisation et le DIF (transférable).

La spécificité du volet « professionnalisation » repose sur le principe de la mutualisation des fonds, quelle que soit la taille de l'entreprise. *« L'entreprise peut n'avoir payé au titre de la professionnalisation que 1 000 euros mais faire dix contrats de professionnalisation et donc récupérer indirectement 50 000 euros. Il y a mutualisation des fonds dans le cadre de la Professionnalisation »*

La mutualisation se fait au niveau de l'OPCA, et non au niveau (infra) des sections de branches professionnelles. Et cela peut présenter un avantage conséquent notamment pour les petites entreprises qui versent un pourcentage moindre (0,15 % pour les moins de 20 salariés contre 0,5 % pour les plus de 20 salariés) qui plus est souvent sur une base de masse salariale plus faible. *« En professionnalisation, et c'est pour tous les OPCA, il n'y a pas de droit de tirage, c'est comme une mutuelle, la seule limite ce sont les fonds des OPCA. La professionnalisation c'est donc comme assurance, une mutuelle et là on peut tirer dix fois la mise. C'est celui qui a besoin ou qui*

demande qui va avoir les fonds. Au contraire, dans le plan de formation c'est plus comme une banque, on donne à celui qui a payé. En Professionnalisation c'est une assurance, une mutuelle ».

II.2.3 La professionnalisation : une « extension » des fonds disponibles pour développer la formation

Première idée : celle qui consiste à voir le financement d'un contrat de professionnalisation comme extension des fonds dédiés au plan de formation et favoriser ainsi substantiellement l'accès à la formation au sien de l'entreprise.

Pour les PME, les montants disponibles sur le plan de formation sont souvent limités. Passer par la professionnalisation permet d'étendre ainsi les droits à formation. *« On ne pioche pas sur le montant du plan que l'on réserve aux salariés déjà en place, on pioche dans la professionnalisation pour les futurs salariés ».*

L'exemple suivant recueilli à l'AFDAS est illustratif. *« L'entreprise peut choisir une embauche en assurant la formation par l'utilisation du DIF ou du plan de formation. Or un besoin de formation de 200 heures n'est pas couvert par du plan. Dans notre secteur personne ne fait 200 heures sur de la formation en Plan. Les raisons : contrainte financière et de philosophie. L'investissement formation doit être mesuré car l'investissement est lourd notamment pour les très petites structures qui sont largement majoritaire chez nous. Alors l'entreprise choisit de recruter à l'externe et de faire de la professionnalisation, un contrat de professionnalisation sur mesure. On monte en puissance en qualification c'est de la professionnalisation. On pourrait le faire sur le plan. Mais pas la philosophie. Et en plus avec cela garde la disponibilité sur le plan. »*

Seconde idée : la complémentarité entre plan de formation et contrat de professionnalisation.

Quand le besoin en formation est important (au-delà de 15 - 25% du temps du contrat de professionnalisation en formation), il est possible de créer un enchaînement de parcours en associant au contrat de professionnalisation, une fois la personne embauchée définitivement un module de formation sur le plan.

Troisième idée : outre le fait de rendre possible une formation que ne pourrait financer le plan de formation, le contrat de professionnalisation peut intervenir comme un élément de sécurisation de l'embauche. Illustration : *« Une agence de publicité cherche à recruter sur un poste de commercial L'entreprise a déjà « essayé » des jeunes qui ne convenaient pas. Elle a repérée une personne qui est cependant très éloignée du poste ce qui nécessiterait une partie remédiation importante avant une embauche définitive : la salariée potentielle vient des annonceurs parisiens (un monde spécifique), elle veut passer en agence ; son parcours est marqué par une interruption professionnelle longue de 6 ans pour congé parental et elle se trouve actuellement en fin de droit au RSA. Plus encore le salaire proposé est plus faible que celui touché avant. Le projet initial de l'entreprise était de proposer un CDD de trois mois et d'activer le plan pour assurer la montée en qualification. Deux inconvénients : le risque au regard du profil de la personne est important pour l'entreprise et le budget du plan de formation sera très largement épuisé. La solution proposée par l'OPCA qui tranquillise l'employeur et le salarié est de réaliser l'embauche sur contrat de professionnalisation en CDD de 6 mois, avec un package pour une formation tuteur. On laisse le*

temps et on donne les moyens aux deux parties de vérifier la faisabilité du projet, de le réaliser le projet, et d'assurer une intégration durable. »

II.3 Le contrat de professionnalisation peut s'insérer dans des parcours de formation et d'accès à l'emploi

Le recours au contrat de professionnalisation peut être avantageux pour l'entreprise du fait de la possibilité d'insérer ce dispositif au sein d'un parcours de formation, en amont mais aussi en aval.

II.3.1 Le parcours AFPR/Contrat de professionnalisation ou POE individuelle/contrat de professionnalisation

La première possibilité offerte est celle d'une association AFPR (action de formation préalable au recrutement) et contrat de professionnalisation.

L'AFPR vise à adapter ou à développer les compétences nécessaires pour occuper un emploi pré-repéré pour un demandeur d'emploi via un dispositif de formation pris en charge par une aide de Pôle emploi. L'association avec le contrat de professionnalisation n'intervient éventuellement que dans un second temps lorsqu'à l'issue de cette action de formation, l'entreprise ou le salarié souhaite renforcer cette formation, soit pour renforcer ou compléter les compétences de la personne recrutée, soit pour confirmer l'adéquation entre le poste et le salarié.

Incontestablement cette action peut permettre une pré qualification, mais aussi une pré-sélection que l'entreprise pourra confirmer et développer dans un contrat de professionnalisation, et *« tout cela pour un coût réduit »* (Cf. tableau 7). Sur la notion de concurrence possible entre l'AFPR et le contrat de professionnalisation, les avis des OPCA sont circonspects. En effet, l'OPCA est souvent étranger à la négociation qui se réalise entre l'entreprise et Pôle emploi. *« Pôle emploi vend de la POE et de l'AFPR aux entreprises »*. L'OPCA manque donc d'information sur la logique de mise en place de ce dispositif : est-ce dans l'optique d'un réel objectif d'emploi ou bien effet d'aubaine pour l'embauche sur un poste peu qualifié et pour une courte période après l'action de formation ? *« L'AFPR est un dispositif « hors champ » pour les OPCA. C'est une action pilotée en partenariat avec l'entreprise par Pôle emploi. On y est pourtant sensibilisé dans le cadre de notre fonction de conseil et d'ingénierie de parcours de formation avec une étude des besoins et contraintes de l'entreprise. Mais souvent on a l'information sur un état de fait, une situation présente et on n'est pas vraiment prévenue en amont »*.

Pour autant, selon nos interlocuteurs, les entreprises *« pour qui il faut des montages clé en main »*, restent peu friandes de cet enchaînement *« sauf dans le cas où elles ont un très bon contact à Pôle emploi. Car cela demande du temps »*.

Tableau n°7 : Action de formation préalable au recrutement (AFPR) et Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE)

	AFPR	POE individuelle
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi à durée limitée nécessitant une adaptation par le biais d'une formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose un emploi durable nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.
	<i>Il s'agit d'adapter ou de développer les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.</i>	
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public. <i>Sont exclues les entreprises :</i> <ul style="list-style-type: none"> - non à jour de leurs cotisations sociales ; - ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise). 	
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) réalisée avant l'embauche : <ul style="list-style-type: none"> - en interne (tutorat - sauf particulier employeur) ; - et/ou par un organisme de formation interne ou externe. • Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) : <ul style="list-style-type: none"> - 5 € net /heure si la formation est réalisée en interne directement par l'employeur (tutorat) et/ou par un organisme de formation interne ; - 8 € net /heure en cas d'intervention d'un organisme de formation externe. • Versement à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche). 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) réalisée avant l'embauche : <ul style="list-style-type: none"> - soit par un organisme de formation interne à l'entreprise (sauf particulier employeur) ; - soit par un organisme de formation externe. <i>La formation peut être assortie (dans la limite des 400 heures) d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge par Pôle emploi.</i> • Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) versé : <ul style="list-style-type: none"> - à l'entreprise si la formation est réalisée par un organisme de formation interne, soit 5 € net /heure ; - à l'organisme de formation externe, soit 8 € net /heure. • Versement par Pôle emploi au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf non réalisation du plan de formation par l'organisme de formation). • Abondement possible de cette aide par un cofinancement de l'OPCA de l'entreprise dans des conditions fixées par une convention-cadre nationale conclue avec Pôle emploi* : les montants maximum précités deviennent alors des forfaits.
	<i>Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut bénéficier :</i> <ul style="list-style-type: none"> - s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi ; - dans certaines conditions, d'une aide aux frais associés à la formation : repas, déplacement et hébergement. 	
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> • Adresser à Pôle emploi une offre d'emploi. • Conclure avant le début de la formation une convention AFPR avec Pôle emploi (modèle national), et produire une attestation de compte à jour de l'URSSAF (ou de la MSA). • Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi : après signature par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi, l'annexer à la convention AFPR. • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis, en CDD de 6 mois à moins de 12 mois ou en contrat de professionnalisation à durée déterminée de moins de 12 mois ou en contrat de travail temporaire si les missions prévues ont un lien étroit avec l'AFPR et se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la fin de la formation. <i>Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides...).</i> • Adresser à Pôle emploi : un bilan de l'AFPR, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise (au plus tard 6 mois après la fin de l'AFPR). 	<ul style="list-style-type: none"> • Adresser à Pôle emploi une offre d'emploi. • Conclure avant le début de la formation une convention POE avec Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinancier et l'organisme de formation externe (modèle national), et produire une attestation de compte à jour de l'URSSAF (ou de la MSA). • Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi et le cas échéant l'OPCA. Une fois signé par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi, et le cas échéant l'OPCA cofinancier et l'organisme de formation externe, annexer ce plan à la convention POE. • Désigner un tuteur référent dans l'entreprise. • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis : <ul style="list-style-type: none"> - en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois y compris en contrat de professionnalisation ; - ou en contrat d'apprentissage. • <i>Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides...).</i> • Adresser à Pôle emploi : un bilan de la formation et de la POE, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise ou du prestataire externe (au plus tard 6 mois après la fin de la POE).

*De telles conventions ont été conclues avec Agefos-PME, OPCAIA et de nombreux OPCA de branche : renseignez-vous auprès de l'OPCA dont relève votre entreprise.

Source : Pôle emploi, Panorama des Mesures pour l'emploi, Janvier 2012.

Les avis recueillis donnent à penser que les entreprises sont par contre beaucoup plus sensibles à l'association « POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) individuelle - contrat de professionnalisation » (Cf. Tableau 7)⁷. Les OPCA semblent d'ailleurs mieux considérer ce dispositif. Plusieurs raisons à cela : il mène normalement à un emploi durable ; l'OPCA peut intervenir conjointement à l'entreprise et à Pôle emploi dans le cadre d'un co-financement de la mesure ; des pratiques d'optimisation de parcours POE – CP existent déjà qui montrent toute le potentiel et l'efficacité de ce montage.

En guise d'illustration on peut faire référence ici à une pratique de partage des tâches dans le secteur du transport où la POE permet de financer et de qualifier pour un premier niveau de permis (128), le contrat de professionnalisation intervenant ensuite pour compéter la qualification avec un permis 148. De fait il y a dépassement de la logique de concurrence, optimisation et rationalisation des possibilités financières pour l'OPCA et Pôle emploi et création d'un parcours adapté pour l'entreprise et le bénéficiaire.

« Pour le 128 et 148 il faut au total 665 heures pour les deux. Or il y a la limite des moins de 400 heures. Donc la POE serait possible pour chacun des deux permis pris individuellement. Surtout que la POE c'est intéressant pour l'entreprise. La POE ne coûte rien à l'entreprise, ni en coût pédagogique, ni salaires.

Mais on (l'OPCA) va travailler en partenariat avec Pôle emploi : pour l'obtention d'un titre professionnel 128 permis C de porteur jusque 19 tonnes, l'entreprise va passer par la POE. Après on fait, par enchaînement, un contrat de professionnalisation pour le permis 148 de conducteur semi-remorque. On fait un travail en symbiose, un partage des tâches. Pôle emploi fait du 128 et nous on fait un contrat de professionnalisation après pour le 148.

Pôle emploi évite de faire du 148 en POE. Mais il y a la priorité à l'emploi qui reste prédominante. Si après une POE qui mène au permis 148 il y a un emploi à la clé, Pôle emploi fera le 148 en POE.

Dans les autres cas, on travaille en bonne entente, on vend la POE. On se partage ainsi les fonds. Pôle emploi, avec la POE pour le 128, peut aider le maximum d'entreprises et de jeunes. Nous on prend le relais ensuite sur les fonds de la professionnalisation. On évite par cette technique d'épuiser les fonds de Pôle emploi pour la POE et nous les nôtres. Pour l'entreprise ça lui coûte rien sur la moitié du permis. On fait tout cela dans la cadre d'une convention régionale avec Pôle emploi ».

⁷ La Loi Cherpion de juillet 2011 et la multiplication des conventions Pôle – Emploi – Branches professionnelles – OPCA favorisent le développement des OPE collectives et créent un changement de paysage dans les dispositifs disponibles pour l'accès à la qualification, non neutre pour le recours au contrat de professionnalisation. Nous y reviendrons dans un point ultérieur.

II.3.2 Association des dispositifs Contrat unique d'insertion et contrat de professionnalisation

a. Illustrations

Cette mise en relation de ces deux dispositifs est particulièrement mobilisée dans des secteurs spécifiques tels que celui de l'économie sociale- avec les services aux particuliers (Uniformation) et celui de la culture-communication-loisir - avec les associations de spectacle (Afdas). La logique est la suivante.

Dans ces secteurs où prédominent les très petites structures, parfois sur le mode associatif, le CUI est souvent la condition sine qua non d'existence du poste fixe pour des raisons financières: « *le permanent de l'association n'existe que parce qu'il est en contrat aidé* ». Le contrat de professionnalisation ne peut rivaliser, « *c'est beaucoup plus cher que le contrat aidé, donc il y a un effet certain de concurrence lors du recrutement* ».

La complémentarité survient dans un second temps « *car on peut signer après le CUI en complément un CP : CUI+CP, c'est un enchaînement recherché dans les cas où, soit il est possible pour l'entreprise d'embaucher, ou bien soit dans une configuration moins favorable si les renouvellements des CUI ont été de moins en moins évidents, de plus en plus difficiles à réaliser pour des problèmes financiers* ».

De fait, l'avantage de cette association est pointé : « *avec le CUI la personne commence déjà un peu à se former. On vérifie sa motivation, l'adaptabilité, l'adéquation personne/poste. On confirme ensuite avec un CP en CDI. Et donc là on peut sortir la batterie pour la formation, pour améliorer la compétence* ».

Et à nos interlocuteurs de résumer ainsi le positionnement de ces deux dispositifs : « *le CUI est la condition d'embauche car il reste seulement pour l'entreprise 30% du salaire à prendre en charge. Le contrat de professionnalisation ne passerait pas alors du tout. Si le CUI n'existait pas il n'y aurait pas pour autant un contrat de professionnalisation en plus. Il y a concurrence oui dans certains cas, mais dans l'ensemble pas de substitution car l'avantage financier pour l'entreprise n'est pas le même* ». Par contre, il y a de fait une complémentarité certaine quand il y a « *pérennisation de l'emploi aidé et le contrat de professionnalisation peut alors jouer tout son rôle de monter en qualification dans une relation d'emploi déjà sécurisée* ».

III Politiques d'OPCA et politiques de branche : impact sur le recours au contrat de professionnalisation et les spécificités du contrat signé

III.1 Diversité des postures des OPCA vis-à-vis des entreprises dans le recours au contrat de professionnalisation

III.1.1 Les variables qui influencent le rôle des OPCA

Le rôle, la place des OPCA vis-à-vis des modalités de recours au contrat de professionnalisation par les entreprises varient très fortement à plusieurs niveaux :

- d'un OPCA à l'autre,
- au sein d'un même OPCA selon la branche professionnelle de l'entreprise. Les variables déterminantes sont la nature de la production, le degré de dépendance de l'activité par rapport à la conjoncture des marchés, les modalités d'organisation du travail, le rapport offre – demande d'emploi mais aussi le rapport et la tension existante entre offre et demande de formation, la typologie des entreprises selon leur taille. *« 90% des entreprises ont moins de 10 salariés : donc il n'y a pas de service RH, pas de service formation. Donc il y a beaucoup de travail pour l'OPCA dans le conseil, l'explicitation et la pédagogie : on revient sur le rôle de la formation dans la gestion des salariés en prenant soin de se positionner par rapport au projet d'entreprise »* Afdas.
- pour une même section professionnelle, selon les caractéristiques de l'entreprise intéressée. Ce qui est déterminant, outre le nombre de salarié, ce sont les pratiques de recrutement qui favorisent (parfois sous contrainte) soit la promotion au sein du marché interne soit l'alimentation à partir du marché externe
- au sein d'une entreprise selon les objectifs assignés au contrat de professionnalisation tels que présentés en début de cette partie 2 : une formation pour embaucher, un effet d'aubaine pour une main d'œuvre peu chère, disponible à temps partielle et pour une durée limitée, une démarche citoyenne de formation...

III.1.2 L'OPCA : une chambre d'enregistrement du contrat de professionnalisation versus un acteur co-constructeur du dispositif

Deux figures contrastées du rôle de l'OPCA se détachent dessinant des configurations intermédiaires très diversifiées : d'un côté l'OPCA intervient comme acteur pivot de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ; de l'autre l'OPCA n'est que la simple chambre d'enregistrement d'un contrat conclu en dehors de lui, entre une entreprise et un organisme de formation.

Dans ce paysage rien n'est figé dans le temps : pour une même entreprise l'OPCA peut tenir successivement les deux rôles. Plus encore, à un même moment, au sein de la même firme, l'OPCA peut avoir à jouer concurremment ces deux postures diamétralement opposées.

Nos interlocuteurs au sein des OPCA ne savent pas préciser le poids respectif d'une part de ces contrats de professionnalisation issus d'une démarche de co-construction avec l'entreprise et d'autre part ceux pour lesquels ils ont « *simplement pris acte* ». Faire la part des choses semble impossible.

Par ailleurs, le mode de contractualisation ne présage en aucun cas de la solidité de la relation nouée entre bénéficiaire et entreprise, ni de la qualité du projet. « *On (l'OPCA) peut ne pas être à l'origine d'une signature d'un contrat de professionnalisation et pour autant qu'il y ait un réel projet d'embauche derrière* ». « *Les grosses entreprises n'ont pas besoin de nous pour signer un contrat de professionnalisation de qualité* ». « *Il ne faut pas pourtant systématiser : un contrat dont on n'a jamais entendu parler et pour lequel on ne reçoit que le dossier n'est pas forcément un mauvais projet* ».

Par contre, l'action des OPCA vise de toute évidence à favoriser le développement « *des signatures pro-actives* » de contrats de professionnalisation aux dépens des signatures « *commerciales* » ... même si celles-ci vont perdurer : « *il y en aura toujours. Il y aura toujours des organismes de formation qui proposeront un contrat de professionnalisation et une entreprise qui y trouvera un intérêt ; et nous OPCA on ne pourra pas refuser le contrat même si on n'en comprend pas le sens* ».

Aux OPCA par ailleurs de déplorer que malgré de multiples contacts et relances de leur part, certaines entreprises ne répondent pas à leur sollicitation : « *Il y a tellement d'entreprises qui veulent bien travailler avec moi que je relance celles qui ne font rien une fois, deux fois, trois fois et après....* »

La démarche de conseil des OPCA en amont semble donc être une tendance forte. « *On a toujours eu une fonction de conseil, mais on veut développer cela* ». On peut peut-être y voir un impact des nouvelles missions déléguées aux OPCA par les dernières lois (conseil et soutien aux PME en matière de GPEC – voir partie 1 de ce rapport), mais aussi peut être un effet de la rationalisation des fonds de la formation professionnelle.

Les propos de nos interlocuteurs se rejoignent quant aux stratégies développées en faveur des entreprises : une prise de contact très en amont avec l'entreprise pour réaliser un point sur ses perspectives, ses besoins. « *On tente de les amener à prendre en compte les dispositifs de formation dans le cadre de la performance de l'entreprise même si cette notion ne s'applique pas à certains secteurs couverts par l'OPCA* ». « *On veut que l'entreprise prenne en compte la formation dans le management de l'entreprise, dans sa stratégie globale. On demande aux entreprises de nous contacter en amont de leur prise de décision notamment très en amont d'un recrutement. On veut participer à la définition des compléments de formation nécessaires pour mettre en place les moyens supplémentaires en matière de formation les plus adaptés* ».

« *On veut participer à la personnalisation du recrutement et on veut aussi leur faire comprendre l'implication nécessaire de l'entreprise quand elle passe par un contrat de professionnalisation : On n'est pas sûr de l'accompagnement mais bien sûr de la formation. On ne forme pas Mr X dans l'agence machin. On forme un info-graphiste débutant dans une agence de com qui évoluera peut être vers le numérique. Pas de démonstration de la photocopieuse, on forme* » !

Pour terminer ce sur point, il faut souligner l'existence dans certains OPCA de développeurs alternance, postes souvent portés par des co-financements avec le FPSPP. Présents et identifiés, ils ont pour rôle de développer l'information des entreprises sur le contrat de professionnalisation même si lors de leur prise de contact c'est bien l'ensemble des dispositifs de formation qui est présenté.

III.2 Impact de la politique de prise en charge du contrat de professionnalisation

Le recours au contrat de professionnalisation est directement impacté par les conditions requises par les branches professionnelles pour la validation par l'OPCA du contrat de professionnalisation.

III.2.1 Impact du taux de rémunération défini par les branches

Le premier élément d'importance est la règle imposée en matière de rémunération du bénéficiaire du contrat. Le salaire perçu par la loi est variable selon l'âge et le niveau de la personne recrutée (voir partie 1 de ce rapport).

Certaines branches professionnelles obligent cependant à assurer un niveau de rémunération supérieur selon des modalités très diverses:

- sur rémunération de 10% systématique,
- sur rémunération différenciée : par exemple une hausse de salaire de 5% des salaires des contrats de professionnalisation pour le secteur du spectacle vivant (Afdas), pour tous les jeunes de moins de 26 ans la première année. La deuxième année, la hausse ne s'applique qu'aux jeunes de moins de 26 ans titulaires d'une qualification au moins égale au bac pro⁸.
- paiement au niveau du smic (branche de l'animation – OPCA Uniformation).
- versement de primes spécifiques (ANFA, encadré 8).

Les bénéfices de cette disposition sont de plusieurs ordres :

- cette obligation est présentée comme une politique incitative de la branche en faveur du développement du contrat de professionnalisation que l'on rend ainsi plus attractive pour les bénéficiaires.

- cela tend aussi à sécuriser la relation salariale : la sur rémunération matérialise un engagement renforcé de la part de l'entreprise.

- cela peut aussi écarter les entreprises qui ne verraient dans le contrat de professionnalisation d'un effet d'aubaine financier.

⁸ Source : publication Afdas 08 de décembre 2011 p5.

Encadré n°7 : Primes spécifiques dans la branche automobile

Dans la Branche des Services de l'automobile, depuis le 1er janvier 2011, deux primes sont versées par l'entreprise au salarié, à l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :

- 1) une prime de réussite, en cas d'obtention de la certification préparée :
 - 50% de la rémunération mensuelle brute si la certification vise l'échelon 3 (CAP),
 - 250% de la rémunération mensuelle brute si la certification vise les échelons 6 à 17 (Mention Complémentaire, Bac Pro),
 - 300% de la rémunération mensuelle brute si la certification vise les échelons 20 à IA (BTS, Licence, Diplôme d'Ingénieur).
- 2) une prime d'intégration, à l'issue du 12e mois suivant l'embauche en CDI par l'entreprise formatrice, au salarié ayant obtenu une certification égale ou supérieure à l'échelon 6 (Mention Complémentaire et plus). Elle correspond à 50% de la rémunération mensuelle brute.

A contrario, cette mesure renchérit incontestablement le contrat de professionnalisation et peut ainsi déstabiliser sa position par rapport à d'autres dispositifs (nous y reviendrons).

Cependant, il est des cas où cette sur rémunération n'est pas vécue comme pénalisante : le niveau des rémunérations sur le marché normal du travail dans certains secteurs rend logique le niveau de salaire (cas des branches portées par le Fafiec). *« On prend en compte le salaire le plus élevé que la personne possède déjà. Donc il y a un investissement important de la part des entreprises pour le salaire. Mais c'est un critère qui ne pose pas problème car les salaires sont plus élevés naturellement dans la branche. Et on est confronté à des problèmes de recrutement. Les entreprises ne sont pas trop sur la recherche des aides ; le niveau de salaire est plus élevé point ».*

Par ailleurs, les modalités de prise en charge des coûts de formation au forfait permettent de compenser en partie le surcoût salarial (voir point suivant).

Force est cependant de constater la diversité des règles de rémunération entre les différentes OPCA mais aussi au sein d'un OPCA en fonction des branches professionnelles. Le tableau suivant illustre cette très grande hétérogénéité. Il précise la rémunération réglementaire dans le cadre du contrat de professionnalisation à compter du 1^{er} janvier 2012 au sein de l'OPCA Intergros.

Tableau n°8 : Rémunération minimale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation au sein de l'OPCA Intergros selon la convention collective appliquée dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2012 (pour un montant de smic horaire valable du 1^{er} janvier 2012 au 1 juillet 2012).

Convention collective appliquée dans l'entreprise	%	Moins de 21 ans				De 21 ans à moins de 26 ans				26 ans et plus	
		Titulaire Diplôme niveau inférieur au Bac Pro ou Techno		Titulaire Diplôme niveau équivalent ou supérieur au Bac pro ou techno		Titulaire Diplôme niveau inférieur au Bac Pro ou Techno		Titulaire Diplôme niveau équivalent ou supérieur au Bac pro ou techno			
		55%	65%	70%	80%	70%	80%	100%	et 85% SMC		
LOI	%	795,12 €		908,90 €		979,89 €		1 119,72 €		1 299,40 €	
Convention collective nationale des commerces de gros (3044) Code IDCC 0573	%	85%		80%		80%		100%		100%	
	Montant	908,90 €		1 299,40 €		1 119,72 €		1 299,40 €		1 299,40 €	
Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linage de maison (3047) Code IDCC 1761	%	85%		80%		80%		100%		100%	
	Montant	908,90 €		1 299,40 €		1 119,72 €		1 299,40 €		1 299,40 €	
Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommercial et d'importation-exportation de France métropolitaine (3100) Code IDCC 0043	%	85%		75%		80%		80%		100%	
	Montant	908,90 €		1 049,60 €		1 119,72 €		1 299,40 €		1 299,40 €	
Conventions collectives nationales du négoce des matériaux de construction (3184) Code IDCC 0652 / 0533 / 0398	%	85%		70%		80%		85%		100%	
	Montant	908,90 €		879,89 €		1 119,72 €		1 199,64 €		1 299,40 €	
Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (3233) Code IDCC 1405	%	80%		70%		75%		85%		100%	
	Montant	839,89 €		879,89 €		1 049,60 €		1 199,64 €		1 299,40 €	
Convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés (3297) Code IDCC 1547	%	85%		70%		80%		85%		100%	
	Montant	908,90 €		879,89 €		1 119,72 €		1 199,64 €		1 299,40 €	
Convention collective nationale des centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits oeufs (3184) Code IDCC 2075	%	85%		85%		80%		80%		100%	
	Montant	908,90 €		908,90 €		1 119,72 €		1 119,72 €		1 299,40 €	
Convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, chaussures et négoce concrets (3148) Code IDCC 500	Année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	100%	
	%	65%	80%	85%	70%	70%	75%	80%	85%		et 85% SMC
	Montant	795,12 €	939,89 €	908,90 €	879,89 €	879,89 €	1 049,60 €	1 119,72 €	1 199,64 €	1 299,40 €	
Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, ferreux-métaux et équipements de la maison (3311) Code IDCC 500	Année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	3 ^{ème} année	100%	
	%	85%	75%	85%	75%	80%	80%	80%	80%		et 85% SMC
	Montant	908,90 €	1 049,60 €	908,90 €	1 049,60 €	1 119,72 €	1 299,40 €	1 119,72 €	1 299,40 €	1 299,40 €	
Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (3179) Code IDCC 1534	AGE	Entre 19 et 25 ans		De 19 ans à Moins de 25 ans				Entre 26 et 44 ans		45 ans et plus	
	%	85%		85%		100%		100%		100%	
	Montant	1 199,64 €		1 199,64 €				1 299,40 €		1 299,40 €	
				Les 5 premiers mois				Toute		et 90% SMC	
Convention collective nationale entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (3185) Code IDCC 1077	AGE	De 19 ans à Moins de 25 ans				Entre 26 et 44 ans				45 ans et plus	
	%	85%				100%				et 85% SMC	
	Montant	1 199,64 €				1 299,40 €					

III.2.2 Impact des critères de remboursement et montants de la prise en charge

Les critères de remboursement peuvent orienter le recours au contrat de professionnalisation et les caractéristiques du contrat signé.

a. Distinction formation métier / formation transversale

Le montant de la prise en charge de la formation peut être déterminé par la nature de la formation reçue. Les branches distinguent ainsi des formations pour des métiers de branche et des formations dites transversales en lien avec des fonctions considérées comme connexes.

Très souvent cela revient à opposer des formations pour les métiers techniques des formations pour des métiers tertiaires (secrétariat, comptabilité...). Mais de fait des

méthodologies qui croisent métiers visés et secteurs de la branche professionnelle permettent d'affiner ce premier niveau de distinction. On prend ici pour illustration la pratique en cours au sien du Fafiec (tableau 10)

Tableau n°9 : Illustration de la méthode de définition des métiers transverses et des métiers de branche en vue de préciser les modalités de prise en charge des formations dans le cadre du contrat de professionnalisation au sein de l'OPCA FAFIEC.

Métiers identifiés dans la Branche	Secteurs de la Branche concernés			
	Informatique	Ingénierie	Etudes et Conseils	Foires, Salons, Congrès et Evènements
Accueil et restauration	Transversal	Transversal	Transversal	Branche
Communication et relations publiques	Transversal	Transversal	Branche	Transversal
Logistique	Transversal	Transversal	Transversal	Branche
Marketing et stratégie	Transversal	Transversal	Branche	Transversal
Qualité et développement durable	Transversal	Branche	Branche	Transversal
Ressources humaines et formation	Transversal	Transversal	Branche	Transversal
Support informatiques	Branche	Branche	Transversal (Branche pour le Conseil en management)	Transversal

Sources : Fafiec, Notes politiques de formation, janvier 2012 et site internet « Financement Fafiec » à compter du 1^{er} janvier 2012.

Un problème est cependant à soulever : le code NAF de l'entreprise qui définit la convention collective appliquée dans l'entreprise rend compte parfois de manière imparfaite de l'activité réelle de la firme et ou de la diversité de production, parce que le cœur de métier a par exemple évolué ou que la production repose en fait sur différents de produits. Dans ce cas, il est possible que la distinction formation métier/formation transversale qui conditionne la prise en charge de la formation au sein du contrat de professionnalisation soit peu adaptée à certaines entreprises et se traduise par des effets pervers.

b. Postures différentes selon la certification visée

Les critères mis en place peuvent aussi affecter la prise en charge selon la certification visée, en donnant volontairement ou fait des avantages comparatifs à certaines certifications/qualifications.

Illustration : La convention collective 3044 du commerce de gros dépendant de l'OPCA Intergros, rembourse au taux de 16 euros les formations en contrat de professionnalisation dans le cadre d'un CQP relevant des domaines de la vente contre 9,15 pour les autres. De même la convention 3154 des matériaux de construction prévoit un remboursement au taux de 25 ou 30 euros pour une formation CQP.

Les postures des branches sont ici différentes.

Il peut s'agir d'une politique volontariste qui souhaite centrer le contrat de professionnalisation sur des certifications et qualifications typiques de la branche, considérant que « *ce n'est pas à l'OPCA, à la branche de payer pour des diplômes éducation nationale qui relèvent d'une prise en charge de l'état* » dans le cadre d'une fonction régaliennne. Et indirectement à long terme, l'objectif est bien de recentrer, voire de monopoliser, le contrat de professionnalisation sur des formations métiers via un CQP (ANFA).

Cette démarche volontaire peut être aussi motivée par de réels problèmes de recrutement sur des métiers typiques de la branche et donc par la mise en place d'une politique d'attractivité sur certaines professions. Des coûts réels particulièrement élevés pour des métiers techniques nécessitant des investissements en matériels de formation spécifiques ou en frais d'évaluation peuvent être ainsi pris en compte.

Illustration : « *Il y a un avantage financier à recourir au CQPM (CQP de la métallurgie). On applique les taux horaires légaux et si l'entreprise choisit un CQPM on accorde 30% de plus. En plus il y a un forfait qui permet de financer l'évaluation à l'issue du CQP de branche. Quand la personne passe le CQP, quand elle va au bout, on verse un forfait à l'entreprise sans condition de réussite. Il y a aussi un forfait dans le cadre de l'évaluation pré-formatrice pour évaluer les performances, pour réaliser le bilan qui va permettre de définir le parcours de formation. Pourtant la différence de prise en charge ne dégage pas une prédominance des CQP pour l'instant. Sur les 155 contrats de professionnalisation, en 2011, 70 relèvent d'un CQPM, 72 sont diplômants et 13 visent un titre* » OPCAİM Lille.

Pour d'autres branches, il n'y a pas de politique de distinction et/ou de privilèges accordés à un type de certification parce que :

- certaines certifications n'existent peu ou pas,
- ou sont peu usitées du fait de leur inadéquation par rapport aux métiers,
- ou sont difficiles à mettre en place au sein de contrat de professionnalisation. (Mise en œuvre des CQP – Afdas : « *Il y a quelques CQP mais ils ne vont pas passer par le contrat de professionnalisation mais par la période de professionnalisation car il ne s'agit pas ici d'embauche mais d'évolution de compétences. Un exemple le CQP dans la communication avec le « CQP créatif multimédia ». Les formations ne sont pas très longues. En fait pour les formations en CQP, il s'agit surtout de salariés déjà dans l'entreprise. On recherche avec le CQP une évolution de qualification* »)
- ou qu'il existe un problème d'offre de formation (mise en œuvre des CQP en Plasturgie)
- ou parce que le marché du travail reconnaît un seul type de certification et qu'il serait illusoire et contre-productif de vouloir en privilégier un autre (cas secteur du Fafiec avec la prédominance des diplômes).

Au total, comme l'illustre le tableau ci-dessous présentant les modalités de prise en charge applicable au sien du Fafiec en 2012, les critères de remboursement peuvent dépendre de multiples critères croisés : certification visée, durée de la formation, type de formation suivie en distinguant formations transversales et formations typiques d'un métier de branche, niveau du bénéficiaire, etc.

Tableau n°10 : Montant et critères de prise en charge des contrats de professionnalisation à compter du 1er janvier 2012 par l'OPCA Fafiec

Qualification visée	Métiers de la Branche et métiers transverses	Niveau d'entrée du bénéficiaire	Amplitude/durée du contrat	Durée de la formation (en % du temps du contrat)	Prise en charge par l'OPCA
Diplôme Titre (RNCP) CQP (Art.L.6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac +2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 à 50 % > 150 Heures	20 €/heure et 9,15€ pour les métiers transverses
	Tous	< ou = Bac/Bac +1			15 €/heure et 9,15€ pour les métiers transverses
Qualifications correspondant aux métiers décrits dans les Référentiels des métiers de la Branche, et les métiers transverses	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 à 25 % > 150 heures	15 €/heure et 9,15€ pour les métiers transverses
			Au-delà du 18 ^{ème} mois	Pas de prise en charge	
Nouveaux publics ⁽¹⁾	Tous		Jusqu'à 24 mois		15 €/heure

Sources : Fafiec, Notes politique de formation, janvier 2012 et site internet « Financement Fafiec » à compter du 1^{er} janvier 2012.

Un changement de règle peut directement impacter le recours au contrat de professionnalisation pour certaine entreprises. Nous pouvons illustrer ce constat par le cas de l'Opcaim.

« Nous avons de gros problèmes avec les contrats de professionnalisation, ils ne passaient pas bien dans les TPME du fait du coût. Ce n'était pas agréable d'aller vendre le contrat de professionnalisation dans les TPME. On nous disait « vous ne voyez pas ce que vous prenez en charge »... On se prenait les entreprises en face. On avait un souci.

Les raisons : la prise en charge était limitée à 12 mois. Or du diplômant c'est souvent sur 24 mois. Donc pour la petite entreprise cela était trop couteux. Elle avait la moitié à charge sur le coût du contrat de professionnalisation, c'était non incitatif.

En fait l'allocation de forfait variait selon la durée de formation avec des classes, des paliers d'heures et un système de forfait selon la nature en opposant la formation industrielle et non industrielle.

Par exemple, entre 150 à 199 heures le forfait était de 2 440 euros pour la formation industrielle, et de 1 940 euros pour la formation non industrielle. Pour des durées de 200 à 249 heures, les forfaits étaient de 2 860 et 2 250 euros. Cela était peu lisible et nous avons une déconnection entre le coût de l'organisme de formation (souvent 9,15 € de l'heure) et le paiement. Donc pour l'entreprise il y avait souvent à supporter la moitié du coût de formation plus le coût salarié. En janvier 2012, décision des partenaires sociaux suite aux remontés des permanents OPCA. On met en place une prise en charge plus accessible sur taux horaire, et avec des dépassements au-delà de 12 mois, même si les différences entre formation industrielle et non industrielle persistent : 13€ en industriel et 8€ en non industriel pour les contrats de moins d'un an ou des durée de formation comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat 10€ dans la limite de 8 100 euros pour les formations industrielles de plus de 1 an ou donc la durée de formation est supérieure à 25% de la durée du contrat ; contre 6€ pour les non industrielles dans la limite de 4 860 €. Il y a un effet bénéfique pour TPME et PME, on le sent ».

c. Imputabilité des formations internes

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la loi permet l'imputabilité des formations réalisées en interne dans l'entreprise par des salariés à conditions que des documents prouvant la qualité des structures (local, équipements...) et les compétences de formateurs puissent être produits. Des formulaires types sont d'ailleurs fournis sur les sites des OPCA, à remplir et à joindre au dossier de dépôt du contrat.

Comme précisé plus haut dans ce rapport, cette disposition est essentielle pour certaines entreprises ayant des compétences ou des modalités de transferts de compétences particulières notamment en l'absence d'offre de formation externe.

Des branches professionnelles ont cependant choisi de restreindre ce champ aux seules formations internes à condition qu'elles soient réalisées dans des entreprises agréées comme centre de formation (Opcaim).

d. Impact des modalités de remboursement

Le remboursement des coûts de la formation se fait sur le principe d'un versement forfaitaire horaire, avec éventuellement un plafond maximal de dépenses. Deux circuits de remboursement sont possibles : avec ou sans subrogation (versement à l'entreprise qui rembourse l'organisme de formation ou paiement direct de celui-ci par l'OPCA sur présentation de facture. Certains OPCA imposent l'une de ces deux modalités ou laissent le choix à l'entreprise.

Il faut souligner ici qu'indirectement, le paiement forfaitaire permet de payer au-delà du coût de la formation : si le coût horaire facturé par l'organisme de formation est inférieur au montant de la prise en charge horaire, le versement du montant forfaitaire permet à l'entreprise de couvrir une partie des coûts annexes (coût salariaux par exemple). *« On a beaucoup d'organismes de formation qui nous contactent et nous demandent notre niveau de prise en charge pour aligner leur tarif de facturation. Ce qui n'est pas légal. On ne le dit pas. On leur paye directement ou à l'entreprise et les organismes de formation ne sont pas au courant du surplus reçu par l'entreprise si on défraie plus le coût horaire. Le reliquat va à l'entreprise ; on fait deux lignes financières : paiement des heures de formation et aide indirecte pour financer le salaire. Mais les coûts de formation sont parfois aussi plus élevés que le montant pris en charge. Mais les entreprises signent en toute information. On estime avant la signature et les entreprises s'engagent en parfaite connaissance de combien le contrat de professionnalisation va leur coûter ».*

III.3 Modalités d'accompagnement du contrat de professionnalisation via le tutorat

L'accompagnement du contrat de professionnalisation passe par le tutorat. Si la Loi n'impose pas ce tutorat, les obligations introduites par les branches peuvent impacter la mise en place du contrat et donc indirectement le recours à ce dispositif.

D'abord, les OPCA et/ou les branches peuvent rendre obligatoire l'existence d'un tuteur pour déclencher la prise en charge de la formation : par exemple, c'est le cas du Fafiec à compter du 15 mars 2012, ou encore au sein du Fafih depuis le 1^{er} janvier 2012.

Certains de nos interlocuteurs soulignent qu'il s'agit là seulement d'une déclaration écrite (via le Cerfa) d'une personne reconnue tuteur sans que son rôle effectif ne soit contrôlé.

La contrainte peut être que ce tuteur soit formé. Dans ce cadre, les exigences sont diverses :

- cette règle peut ne s'appliquer qu'aux nouveaux tuteurs ;
- elle peut tenir dans le fait que la personne désignée tuteur ait reçue au moins une formation ou au contraire qu'elle ait reçu cette formation dans une période de temps rapprochée faute de quoi, le suivi d'une nouvelle session de formation s'avèrera obligatoire.

Ces différents degrés d'exigence sont justifiés par le fait que l'existence d'un tuteur formé est un gage pour l'intégration et la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, pour la réussite du projet de l'entreprise. Par ailleurs, un tuteur formé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation garde son « habilitation » pour tous les autres dispositifs de formation : *« la formation tuteur est valable pour plusieurs types de contrats donc ce n'est que du bénéfice pour l'entreprise, on insiste là-dessus ».*

Qui plus est, les OPCA mettent en avant l'idée que l'on ne peut opposer de manière crédible à cette contrainte d'un tuteur formé une quelconque raison financière : *« la formation des tuteurs ne coûte rien à l'entreprise ».*

Il y a d'abord ce que prévoit la Loi avec le versement à l'entreprise d'une prime tuteur d'un montant de 230 euros par mois pendant 6 mois dans le cas général et de 345 euros pour les tuteurs de plus de 45 ans (voir partie 1 de ce rapport).

Au-delà, certaines branches prévoient des prises en charge supplémentaires, sur des modalités diverses.

- Certaines branches modulent le financement de cette formation tutorale pour la mettre en adéquation avec la politique de certification privilégiée mise en place. Par exemple, au sein du Fafih, l'accompagnement du tuteur est de 80 euros par mois sur 6 mois, si la formation visée est un CAP contre 230 euros si c'est un CQP (remboursement horaire de la formation CAP de 12 euros contre 14 euros pour un CQP).

- Cela peut prendre d'abord la forme du versement d'un montant forfaitaire supplémentaire pour compenser la perte de productivité du salarié tuteur du fait de la prise en charge de cette fonction (prime d'accompagnement de 5 euros dans la branche transport en formation TRM pour amortir l'absence du salarié tuteur parti en formation.

- Il peut s'agir aussi d'une prise en charge dans le cadre de professionnalisation ou sur les fonds du plan de formation de l'entreprise du coût de la formation du tuteur.

- Plus encore, certains OPCA systématisent la formation des tuteurs en y consacrant des sessions ad hoc dans le cadre des *« actions de formation collectives »* (dénomination variable selon les OPCA) prisent en charge sur leurs fonds propres.

Quant aux modalités de cette formation, elles se présentent souvent sous la forme de sessions d'un équivalent temps de 2 jours, réparties souvent sur 4 demi-journées. Certains secteurs innovent en développant les sessions par e-learning sur la base d'un nombre d'heures de connexion (transport).

Si les moyens sont ainsi mis à disposition, l'utilisation effective par les entreprises reste parfois problématique. Il n'est pas facile de libérer quelqu'un surtout dans une PME : c'est de toute évidence pour certaines entreprises une contrainte de plus. Et les responsables ne voient pas toujours l'importance d'aller se former. Trop souvent encore on associe directement le fait d'être un bon professionnel et la capacité d'être assurément un bon tuteur et/ou l'aptitude à transmettre compétences et savoirs.

Les OPCA remarquent enfin que s'il est parfois difficile de mobiliser les tuteurs et/ou les responsables d'entreprise, les retours à l'issue des sessions de formation sont très positifs. « *Les sessions marchent très bien. Des chefs de structure, des agences de pub, des chefs d'entreprise qui n'ont jamais posé leurs valises pour se poser ce genre de question : comment je vais intégrer la personne, comment fait-on un entretien pendant la période d'essai..., ils apprécient vraiment le suivi de la formation* ». Certains OPCA parlent même d'un « effet contamination », d'un effet « boule de neige » de la formation tuteur pour le contrat de professionnalisation parce que cette obligation diffuse indirectement et rend normale cette pratique de la formation des encadrants pour toutes les formations réalisées au sein de l'entreprise.

IV Incertitudes, limites et freins au recours au contrat de professionnalisation

Il s'agit de présenter ici des éléments pouvant venir rendre incertains pour les années à venir ou limiter de manière plus ou moins importante le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises.

IV.1 Le contexte

IV.1.1 Manque de lisibilité du paysage de la formation professionnelle

Les entreprises sont d'abord confrontées à un manque de lisibilité de leur environnement du fait de la multitude des dispositifs existants en matière de formation et d'aides à l'embauche. Si pour les OPCA cela est un facteur de flexibilité et permet une adaptation des réponses envisagées aux besoins de chaque entreprise, l'empilement rend opaque le schéma d'ensemble ; il donne peu de visibilité aux passerelles existantes entre les dispositifs, et brouille les objectifs de chacun d'entre eux. Il y a une perte d'efficacité des mesures. Plus encore cela favorise des pratiques de détournement des objectifs initiaux.

Si la difficulté à comprendre le paysage est particulièrement importante pour les PME et TPME, elle existe aussi pour les grandes entreprises. Le rôle d'information et de conseil des OPCA est donc essentiel. *« On fait des mille feuilles. La création de la POE par exemple passait par l'abrogation de l'AFPR qui devait disparaître. Initialement la POE devait avoir une sortie en CDI. Or on constate des AFPR, de l'intérim ou des CDD de moins de 12 mois ».*

La complexité du paysage de la formation professionnelle impacte aussi les relations entre entreprise et OPCA. Il arrive parfois que ces derniers reçoivent des appels téléphoniques d'une entreprise qui cherche à vérifier son OPCA de rattachement et/ou sa branche d'appartenance et donc sa convention collective. A ce stade, il faut alors parfois que l'OPCA arrive à faire admettre à une entreprise qu'elle ne bénéficiera pas de la même prise en charge pour un même contrat de professionnalisation que l'entreprise voisine parce qu'elle ne relève pas de la même convention collective, quand bien même elle dépend du même OPCA.

De fait, pour l'entreprise comme pour l'OPCA mais aussi pour l'observateur extérieur, les éléments qui vont définir le recours à un contrat de professionnalisation se trouvent au niveau de la branche via la convention collective en vigueur en tenant compte des dispositifs plus généraux existants au niveau de l'OPCA.

IV.1.2 Impact de la conjoncture économique

Le recours au contrat de professionnalisation par l'entreprise est fortement impacté par l'état de la conjoncture.

L'incertitude quant au niveau d'activité qui sera celui de l'entreprise à court et moyen terme freine objectivement le recours au contrat de professionnalisation qui est un dispositif centré sur l'embauche.

Un effet pervers repéré est le changement de philosophie associée à la signature du contrat de professionnalisation : d'un objectif recrutement, on passerait en période de tension sur l'activité à des pratiques plus centrées sur la conjonction d'intérêts individuels voire à des démarches relevant du seul opportunisme financier (voir notre typologie en début de partie 2)

Si des mesures ont pu venir atténuer la tension de l'activité⁹, des secteurs sont particulièrement touchés par des phénomènes de restructuration. On peut prendre comme illustration au niveau régional le cas du secteur pétrolier. La fin de l'activité initiale, la transformation et la reconversion pour partie du site en centre de formation réduit radicalement le nombre de contrat de professionnalisation qui pourraient être signés et change les certifications qui seront désormais visées.

Enfin, l'impact de la conjoncture sera différent sur le niveau de recrutement selon le type d'établissement. Les OPCA sont ainsi amenés à constater que les établissements appartenant à de grands groupes internationaux n'ont pas toujours la main sur le recrutement. *« La spécificité du contrat de professionnalisation n'est pas connue au niveau des sièges sociaux positionnés à l'étranger où se font les décisions de recrutement. Vu de l'étranger un contrat de professionnalisation est un contrat de travail ils ne connaissent pas. Un recrutement normal ou un contrat de professionnalisation c'est un recrutement. Si le siège a décidé qu'il n'y aurait pas de recrutement, il n'y a pas de recrutement même en contrat de professionnalisation ».*

Le contrat de professionnalisation doit donc faire face à une période d'incertitude importante : on a d'un côté pour les moins de 10 salariés, peu d'embauche du fait de problème de conjoncture et de manque de visibilité et d'un autre côté on a des politiques de groupe très restrictives.

IV.1.3 Impact de l'offre de formation

a. Une offre de formation parfois inadéquate, parfois très règlementée

L'offre de formation est d'abord parfois inadaptée : soit il n'existe pas de formation à des métiers spécifiques, soit l'offre de formation n'est disponible qu'hors région. C'est le cas par exemple des formations pour les métiers du numérique, de la presse de l'audiovisuel pour

⁹ La baisse de la TVA dans le secteur de la restauration a peut-être permis de maintenir le niveau de recrutement entre autre via le contrat de professionnalisation.

l'OPCA Afdas. Il en va de même pour certaines formations dans le secteur de la pharmacie : il y a des CQP mais il n'y a pas d'organismes en région pour en assurer l'ingénierie. Il faut avoir recours à des prestations d'un tuteur d'une autre région (de Rouen) pour une intervention dans les locaux de l'entreprise – OPCA Défi).

Ces éléments augmentent les coûts directs et indirects de formation pour l'entreprise ; ils peuvent aussi rebuter les salariés potentiels en frein à des problèmes de mobilité qui sont synonymes de difficultés à concilier vie de famille et vie professionnelle

Dans d'autres cas, ce sont les rigidités introduites par les branches pour valider les formations qui alourdissent la démarche : *« pour dispenser des CQP du secteur du LEM, il faut que l'organisme extérieur soit habilité par le LEM »*. C'est un système considéré parfois comme très protectionniste qui peut être un facteur de frein pour la mise en place d'un contrat de professionnalisation.

b. Impact de la réforme du bac pro

La réforme du bac professionnel qui a transformé un parcours de 4 ans de formation en un parcours en 3 ans aura peut-être des incidences sur le recours au contrat de professionnalisation par les entreprises de certains secteurs. La réduction du volume horaire pour ce diplôme en formation initiale fait craindre par certains professionnels une déperdition de compétences à l'entrée sur le marché du travail. La question se pose alors au terme d'un recours accru au contrat de professionnalisation pour un rattrapage de qualification via un CQP.

Illustration dans le cas de la branche automobile (ANFA) : *« Avant les jeunes passaient par 2 années de BEP. Il y avait un filtre, on n'en gardait que 50% et ensuite ils enchaînaient par 2 années de bac pro. Maintenant le bac pro c'est trois ans après la troisième. Cela représente 1 275 heures de formation en moins dont 500 heures d'enseignement professionnel en moins. Or le bac pro est maintenant le minimum pour obtenir un emploi dans notre secteur. Le niveau est tiré vers le bas. Or le marché qui se tend et les exigences de l'entreprise sont croissantes. En plus l'entreprise a de moins en moins de temps pour accompagner la transition formation initiale et l'emploi. On peut donc se demander si le contrat de professionnalisation ne sera pas le soin palliatif à cet abandon de la formation professionnelle par l'Etat. Le CQP va devoir se développer par un contrat de professionnalisation, il peut palier cet écart de plus en plus important entre les attentes des entreprises et le niveau des sortants du lycée professionnel, ou même de l'alternance en apprentissage »*.

c. Politique commerciale des organismes de formation

L'incertitude sur l'importance sur recours au contrat de professionnalisation tient non seulement à l'état de l'offre de formation mais aussi aux politiques de sollicitation des organismes de formation envers les entreprises. Pour les OPCA, il y a consensus sur le fait que le contrat de professionnalisation représente un argument, une opportunité financière importante pour eux.

Les organismes de formations de tous statuts recourent plus ou moins à des pratiques de démarches commerciales. *« Même si cela ne veut pas dire que la qualité de la formation est systématiquement dégradée, il y a une politique de commercialisation des organismes de formation sur le contrat de professionnalisation plus que sur tout autre dispositif ».*

Ces pratiques participent pour partie au maintien du recours au contrat de professionnalisation même en période de baisse de conjoncture. Mais cela se fait directement auprès des entreprises et *« l'OPCA devient une chambre enregistrement »*. L'inconvénient le plus souvent avancé est celui de l'inadéquation possible entre le besoin de l'entreprise et le dispositif mis en œuvre ce qui augmente à terme la possibilité d'une rupture de contrat. Par ailleurs, cela accroît la possibilité d'un dossier de demande de prise en charge incomplet ou entaché d'erreurs. Or l'entreprise risque, si les délais de la procédure d'instruction du dossier ne sont pas respectés entre l'entreprise et l'OPCA, de voir le contrat de professionnalisation être transformé en CDI. Dans une moindre mesure, l'écueil qui la menace est celui d'un niveau de prise en charge par l'OPCA moindre que celui annoncé par un organisme de formation mal informé des différences entre branches, entre OPCA : *« Il y a démarchage de certains organismes de formation qui établissent un devis sans connaître réellement les contraintes spécifiques aux branches. Les conséquences : des erreurs d'informations données à l'entreprise sur le niveau de salaire, sur le coefficient, sur l'alternance sur le temps, sur la prise en charge horaire. Et puis il y a des dossiers mal ficelés : 80% des dossiers de contrat de professionnalisation ne sont pas légaux quand on les reçoit, et cela en ralenti encore l'intérêt »*
« Et enfin, on a des cas où la formation commence sans que le délai de 5 jours ne soit respecté ».
« Quand ce type de problème se pose souvent l'entreprise fait définitivement marche arrière ».

IV.2 Le positionnement du contrat de professionnalisation vis-à-vis d'autres dispositifs

Le recours au contrat de professionnalisation a d'abord la réputation de comprendre un volet administratif lourd et contraignant : nombre de documents à produire, délais impératifs aux différentes étapes du montage du dossier. Cela semble le rendre moins attrayant que d'autres dispositifs.

Nous avons souligné dans un point précédent les complémentarités ou les différences affirmées entre le contrat de professionnalisation et les différents autres dispositifs tels que le contrat d'apprentissage, les contrats aidés, la POE...

Cependant, il existe de fait dans certaines conditions de réels facteurs de tension voire de concurrence attestée et son positionnement semble particulièrement problématique d'une part par rapport au contrat d'apprentissage, et d'autre part par rapport au montage CUI-CAE - période de professionnalisation.

IV.2.1 Positionnement du contrat de professionnalisation par rapport au contrat d'apprentissage

Les OPCA ne sont pas au fait de la politique de leurs entreprises adhérentes vis-à-vis du contrat de professionnalisation. Ce dispositif est hors de leur champ de compétence et ils manquent donc logiquement d'informations (nombre de contrats signés, niveau des publics, certification visées, métiers recherchés, qualité de l'offre de formation...).

Cependant, le positionnement du contrat de professionnalisation vis à vis de l'apprentissage est une problématique très souvent abordée.

Comme souligné précédemment dans ce rapport, les deux contrats sont considérés et présentés par les OPCA comme deux dispositifs différents par leurs objectifs, leurs mises en œuvre, leurs caractéristiques (public potentiel, caractéristiques du contrat de travail, forme, contenu de la formation...). Ces différences objectives sont pourtant parfois très peu perçues et la confusion entre ces deux dispositifs par les entreprises est fréquente.

Plus encore, les deux contrats peuvent entrer en une concurrence frontale. Il est des configurations qui laissent en effet indifféremment le choix entre les deux dispositifs du fait de l'âge du bénéficiaire du contrat, de la certification visée, de l'offre de formation disponible, de l'objectif visé par l'entreprise (et le jeune). Le contrat d'apprentissage est alors nettement moins coûteux qu'un contrat de professionnalisation. Le tableau 13 présente de manière détaillée les éléments qui constituent le coût final pour ces deux contrats.

a. Variables qui expliquent le surcoût du contrat de professionnalisation

La première variable qui crée la différence est liée à la rémunération du bénéficiaire du contrat. Elle varie entre 25 et 78% du smic dans l'apprentissage contre un minimum de 55% pour le contrat de professionnalisation. S'il existe des règles de branches qui imposent une rémunération plus importante, elles sont moins fréquentes en apprentissage (bâtiment par exemple) qu'en professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage fait bénéficier l'entreprise d'exonération partielle ou totale des charges, et/ou de crédit d'impôt, non appliqués en professionnalisation. Plus encore des aides spécifiques des régions sont versées aux employeurs d'apprentis d'un montant minimal de 1 600 euros. Enfin et surtout le coût de formation est toujours pris en charge en totalité en apprentissage alors que l'entreprise peut avoir à payer un différentiel dans le cadre du contrat de professionnalisation si le montant du forfait de l'OPCA ne couvre pas intégralement le coût de la formation.

Seul avantage pour le contrat de professionnalisation : le bénéfice de la « réduction Fillion » et une aide possible en cas d'embauche de demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

La prise en charge du coût du tutorat peut être considérée comme neutre car financée soit sur des fonds région soit sur des fonds liée au plan de formation.

b. Illustrations

Si l'on combine l'ensemble de ces éléments, il apparaît selon différentes simulations que l'avantage financier du contrat d'apprentissage est indéniable. Nous en présentons un exemple valable pour la région Midi-Pyrénées dans les tableaux 14.

Le comparatif strict est mal aisé. D'abord parce que les calculs doivent se faire en intégrant plusieurs variables notamment l'âge du salarié, son niveau de formation, la taille de l'entreprise. D'autre part les règles de calcul se font sur cadres différents entre les deux contrats. Cela est notamment le cas des tranches d'âges des bénéficiaires, puisque le contrat d'apprentissage ne s'adresse pas aux plus de 25 ans.

Sous réserve de ces considérations, si l'on compare les calculs qui sont réalisés entre d'une part les tranches des 16 – 17 ans et 18 – 20 ans pour le contrat d'apprentissage et d'autre part celles des 16 – 20 ans pour le contrat de professionnalisation il apparaît très nettement que le contrat d'apprentissage est nettement moins onéreux : la différence oscille entre plus ou moins deux fois et plus ou moins quatre fois : par exemple, le coût d'un contrat d'apprentissage pour un jeune de niveau infra bac dans une entreprise de moins de 10 salariés est de 184 euros (16 – 17 ans) ou 383 euros (18 – 20 ans) contre un coût de 768 euros dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (16 – 20 ans). Le surcoût si le jeune à un niveau supérieur au bac dans la même configuration est encore plus important car le coût du contrat de professionnalisation est de 925 euros.

Pour les jeunes plus âgés (21 – 25 ans pour le contrat de professionnalisation et 21 – 26 ans pour le contrat de professionnalisation la différence est toute aussi nette puisque qu'elle est de l'ordre de 50%. Le coût d'un contrat d'apprentissage pour un jeune du supérieur dans une entreprise de 10 – 20 salariés est de 554 euros contre 1 246 pour un contrat de professionnalisation.

Tout cela amène à comprendre pourquoi les OPCA orientent d'emblée vers le contrat d'apprentissage dès lors que celui-ci est possible du fait de la prédominance de la logique du moindre coût. Et cette stratégie sera d'autant plus privilégiée que la branche professionnelle dispose de son propre réseau de CFA affilié. *« Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, ce ne sont pas les mêmes types de contrat. Si on fixe l'acquisition d'un CQP, alors on oriente vers un contrat de professionnalisation. Mais si on vise d'obtention d'un diplôme ou d'un titre ; on regarde alors vers le contrat d'apprentissage car c'est moins coûteux.*

On ne basculera vers le contrat de professionnalisation que si toutes les places en centre d'apprentissage sont prises. La temporalité n'est pas vraiment un gros élément de différenciation, les cursus restent très annuels, avec un pic en juin et septembre surtout pour tout ce qui est diplômant. Le manque de place semble surtout concerner les formations transversales. Il peut aussi s'agir d'un manque de mobilité des personnes.

Dans le cœur de métier de la métallurgie par contre, on a de la place, on a du mal même à remplir les places pour les soudeurs, chaudronniers, tuyauteurs. Donc là on passe par l'apprentissage » OPCAİM.

Tableau n°11 : Comparaison des éléments définissant le coût respectif pour le contrat de professionnalisation et pour le contrat d'apprentissage

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION																												
	Dispositif de formation initiale	Dispositif de formation continue																												
Financement	Versement de l'entreprise du Taxe d'apprentissage Financement du dispositif par l'Etat et les Région.	Versement des entreprises d'un pourcentage de leur masse salariale variable en fonction de leur taille sur un fond dit de la professionnalisation à des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) qui selon de règles légales et de branches assure une prise en charge de la formation. Financement par l'Etat.																												
Rémunération du salarié	<p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic. Ce montant varie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation. La réduction ou l'allongement de la durée du CA a des conséquences sur la rémunération (L 6222-27 code du travail et circulaire DGEFP n°2007-04 du 24/01/2007).</p> <p>Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut également fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.</p> <p>♦ Au 01/07/2012 :</p> <p>Smic horaire = 9,44 € (au lieu de 9,22 €); Smic mensuel (base 35h) = 1 425,67€</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté / Age</th> <th>15-17 Ans</th> <th>18 - 20 ans</th> <th>*21 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ere année</td> <td>25% = 356,42 €</td> <td>41% = 584,52€</td> <td>53% = 755,60 €</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td>37% = 527,50 €</td> <td>49% = 698,58 €</td> <td>61% = 869,66 €</td> </tr> <tr> <td>3ème année</td> <td>53% = 755,60€</td> <td>65% = 926,68€</td> <td>78% = 1112,02€</td> </tr> </tbody> </table> <p>* % du smic pou du salaire conventionnel, retenir le plus élevé</p>	Ancienneté / Age	15-17 Ans	18 - 20 ans	*21 ans et +	1ere année	25% = 356,42 €	41% = 584,52€	53% = 755,60 €	2ème année	37% = 527,50 €	49% = 698,58 €	61% = 869,66 €	3ème année	53% = 755,60€	65% = 926,68€	78% = 1112,02€	<p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires de moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (L 6325-8 code du travail) avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac Pro ou équivalent (D 6325-15 code du travail).</p> <p>La rémunération du bénéficiaire du CP âgé d'au moins 26 ans doit être au moins égale au Smic ou à 85% de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la branche ou l'entreprise (L 6325-9 code du travail).</p> <p>♦ Au 01/01/2012 :</p> <p>Smic horaire = 9,22 € (au lieu de 9,19 €); Smic mensuel (base 35h) = 1 398,37 €</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Formation / Age</th> <th>16 - 21 ans</th> <th>21 - 25 ans</th> <th>26 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sans un bac</td> <td>55% = 784,12 €</td> <td>70% = 997,97 €</td> <td>85% = 1 425,67 € *</td> </tr> <tr> <td>Avec un bac</td> <td>65% = 784,12 €</td> <td>80% = 1 140,53 €</td> <td>85% = 1 425,67 € *</td> </tr> </tbody> </table> <p>*: La rémunération ne peut être inférieure à 85% de la rémunération conventionnelle minimale, sans pouvoir être < à 100% du Smic (L 6325-9 et D 6325-18 code du travail).</p>	Formation / Age	16 - 21 ans	21 - 25 ans	26 ans et +	Sans un bac	55% = 784,12 €	70% = 997,97 €	85% = 1 425,67 € *	Avec un bac	65% = 784,12 €	80% = 1 140,53 €	85% = 1 425,67 € *
Ancienneté / Age	15-17 Ans	18 - 20 ans	*21 ans et +																											
1ere année	25% = 356,42 €	41% = 584,52€	53% = 755,60 €																											
2ème année	37% = 527,50 €	49% = 698,58 €	61% = 869,66 €																											
3ème année	53% = 755,60€	65% = 926,68€	78% = 1112,02€																											
Formation / Age	16 - 21 ans	21 - 25 ans	26 ans et +																											
Sans un bac	55% = 784,12 €	70% = 997,97 €	85% = 1 425,67 € *																											
Avec un bac	65% = 784,12 €	80% = 1 140,53 €	85% = 1 425,67 € *																											
Exonération de charges	<p>Rappelons que depuis le 7 septembre 2011, la base de calcul des cotisations pour les apprentis est déterminée de la façon suivante :</p> <p>151,67 heures * (taux de rémunération apprenti moins 11% correspond à la participation de l'état aux contrats d'apprentissage.</p> <p>Ainsi pour un apprenti rémunéré à 25 % du SMIC,</p>	<p>Pas d'exonérations spécifiques pour les contrats conclus avec des publics de 16 à 44 ans.</p> <p>Exonérations spécifiques pour les bénéficiaires de CP de 45 ans et + et pour les groupements d'employeurs</p>																												

	<ul style="list-style-type: none"> - le salaire versé sera : $(151,67h * SMIC \text{ horaire}) * 25 \%$ - et la base forfaitaire de cotisation sera de : $(151,67h * SMIC \text{ horaire}) * (25 \% - 11\%)$ ou $(151,67h * SMIC \text{ horaire}) * 14 \%$. <p>Rappelons que le régime social des apprentis dépend de l'effectif de l'entreprise.</p> <p>1) Pour les artisans inscrits au répertoire de la chambre des métiers et pour les entreprises de moins de 11 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Etat prend en charge la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pas de CSG/CRDS ; <p>2) Pour les entreprises de plus de 10 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Etat prend en charge les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle et uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, pas de CSG/CRDS • Pour les cotisations patronales (URSSAF) : Cotisation Accident du travail : variable Fond national d'aide au logement : 0,10 % ou 0,50 % (selon effectif) Contribution solidaire autonomie : 0,30 % Transport : Variable Assurance chômage : 4 % AGS : 0,30 % ARRCO Retraite : 4,50 % AGFF : 1,20 % 	<p>→ exonérations des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales en cas d'embauche pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et +.</p> <p>→ exonérations spécifiques pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) qui sont exonérés de cotisations AT-MP (accidents du travail et maladie professionnelle) pour l'emploi en contrat de professionnalisation de jeunes âgés de 16 ans à 25 ans et d'adultes de 45 ans et +.</p> <p>L'exonération :</p> <p>→ est due jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI.</p> <p>→ ne peut se cumuler, dans le cadre du contrat de professionnalisation, avec une autre exonération, ni avec des taux spécifiques ni avec des assiettes forfaitaires.</p>
Crédit d'impôt	<p>Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1 600 €.</p> <p>Ce crédit est porté à 2 200 € si l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> → est reconnu travailleur handicapé ; → bénéficie d'un accompagnement personnalisé et est confronté à un risque d'exclusion ; → est employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant... » ; → a signé un CA à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion. (art 244 Quater G du CGI). 	

	<p>Le montant est multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis :</p> <p>→ le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie par année civile ;</p> <p>→ sont pris en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois ;</p> <p>→ tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;</p> <p>→ le nombre moyen d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis qui ouvre droit à un montant de crédit différent.</p> <p>Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnels afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil en entreprise. Formulaire Cerfa « n°2079-A-SD »</p>	
Aides spécifiques		<p>La LFSS 2012 modifie le régime applicable à la réduction de cotisations patronales dite « réduction FILLON ». Elle s'applique à tous les salaires versés, dans la limite de 1,6 fois le SMIC mensuel. Cette réduction a connu depuis sa création de nombreux changements, et à compter du 1er janvier 2012, un nouveau mode de calcul est applicable.</p>
Aides Régionales Nord - Pas-de-Calais pour l'employeur	<p>La Région accompagne les employeurs du Nord - Pas-de-Calais, quelque soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement public, en leur versant une aide destinée à compenser le temps passé par le maître d'apprentissage à former l'apprenti(e). Cette aide est constituée :</p> <p>1) d'une aide de base d'un montant forfaitaire de 1600 euros versée à l'issue de chaque année du cycle de formation en fonction de l'assiduité de l'apprenti en centre de formation</p> <p>2) de bonus cumulables entre eux qui peuvent venir compléter ce montant de base en fonction de critères définis par la Région.</p> <p>→ 5 € par heure supplémentaire effectuée en CFA au-delà de 600 heures annuelles, dans la limite de 200 heures.</p> <p>→ 200 € pour l'embauche d'un(e) apprenti(e) de plus de 18 ans (l'âge pris en compte étant l'âge de l'apprenti(e) au moment de son embauche).</p> <p>→ 200 € pour l'embauche d'apprenti(e)s sans diplôme, c'est-à-dire dont le diplôme le plus élevé obtenu, au moment de son entrée en apprentissage, est de niveau VIII (voir mention sur le contrat d'apprentissage).</p> <p>→ 200 € pour les « entreprises partenaires » qui s'engagent de manière pérenne dans l'apprentissage. Ce bonus est accordé aux employeurs qui ont conclu un ou plusieurs contrats d'apprentissage sur chacune des trois dernières années précédant la conclusion du contrat.</p> <p>L'implication du maître d'apprentissage dans le parcours de formation de l'apprenti peut permettre le versement d'un bonus annuel de 200 € sous</p>	

	<p>réserve du nombre de jours attestés (minimum 2 jours ou 4 ½ journées par an) et de l'assiduité de l'apprenti en CFA. Ce bonus ne sera versé qu'une seule fois par année, quel que soit le nombre d'apprentis suivis par le maître d'apprentissage.</p> <p>Pour cela la présente attestation doit être adressée par l'employeur à la fin de chaque année de formation de l'apprenti, en même temps que l'attestation annuelle envoyée par la Région</p>	
<p>Aide à embauche depuis le 1 mars 2011</p>	<p>Aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises (aide prolongée jusqu'au 30/06/2012 - décret du 26/12/2011) Décret n°2011-523 du 16 mai 2011.</p> <p>L'aide est versée en deux fois, par virement, au cours du 3e mois suivant le début d'exécution du contrat, puis du 10e mois. Pour le 2e versement, Pôle emploi envoie à l'employeur un formulaire simplifié attestant que le contrat est toujours en cours d'exécution.</p> <p>L'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique → sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent ; → doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement, sécurité sociale et assurance chômage.</p> <p>Variantes selon le contrat :</p>	
	<p>Aide valable pour les employeurs de moins de 250 salariés peuvent pour toute embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage à l'exclusion des entreprises de moins de 11 salariés, qui bénéficient déjà d'une exonération totale des cotisations patronales.</p>	<p>Aide pour les employeurs de moins de 250 salariés pour toute embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.</p>
<p>Primes à embauche versées par Pôle emploi</p>		<p>Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi. Elle s'adresse aux employeurs qui procèdent à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle emploi, âgé de 26 ans et plus au jour de l'embauche</p> <p>Le montant de l'AFE est plafonné à 2000 €.</p> <p>Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est calculé en proportion du temps de travail effectif.</p> <p>L'AFE fait l'objet de deux versements par Pôle emploi : l'un à l'issue du troisième mois et l'autre à l'issue du dixième mois d'exécution de l'action de professionnalisation.</p> <p>L'employeur qui souhaite bénéficier de l'AFE doit en faire la demande auprès de Pôle emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation.</p> <p>Une convention spécifique sera conclue entre l'employeur et Pôle emploi.</p>

		Aide (cumulable) à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Décret n°2011-524 du 16 mai 2011. Prime de 2 000 € accordée à compter du 1er mars 2011 pour toute embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.
Prise en charge du coût de la formation	Pas de coût direct de la formation.	Prise en charge du coût de la formation ◆ Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat : → 9,15 €/heure pris en charge par OPCA à défaut de forfait fixé par accord de branche ; Il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents (conventions collectives). Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue (au titre du plan). → forfait à 15 €/heure à défaut d'accord (décret du 18/01/2010) pour les allocataires des minima sociaux ou personnes peu ou pas qualifiées (L 6325-1 et L 6325-1-1 code du travail). ☞ Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et les cotisations légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport
Prise en charge du coût de l'accompagnement	Prise en charge du coût de la formation du maître d'apprentissage Les frais de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont imputables sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (et non pas sur la taxe d'apprentissage) (L 6331-25 code du travail). La loi du 24/11/2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie prévoit la possibilité d'imputer un pourcentage de la rémunération des salariés assurant le tutorat des jeunes de moins de 26 ans.	Prise en charge du coût des dépenses tutorales ◆ Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés (L 6332-15 code du travail) : → 15 €/heure pris en charge par les OPCA dans la limite de 40 heures. ◆ Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de 10 salariés et plus : → plan de formation (« 0,9% »). ◆ Dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale : → prise en charge par les OPCA dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur pendant 6 mois maximum quel que soit le nombre de salariés accompagnés (3 au maximum) (D 6332-91 code du travail). A noter Ce plafond mensuel de 230 € est majoré de 50% (345 €) soit : → pour les titulaires de CP qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que les bénéficiaires du

	2000 salariés et +	Moins de 1%	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	0.6%
	<ul style="list-style-type: none"> un bonus sous forme de prime au contrat <p>A partir du 7 mai 2012, les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient plus de 4% d'alternants peuvent bénéficier d'un bonus. Cette aide, gérée par Pôle Emploi, doit faire l'objet d'une demande de l'entreprise avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle elle déclare son effectif annuel moyen pour le calcul de la taxe d'apprentissage. Elle est calculée selon une formule annexée au décret du 4 mai 2012 à laquelle est appliqué un montant, fixé par arrêté, à 400 euros par personne éligible et par an. L'aide sera versée en un seul règlement dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande. Elle est plafonnée à 6% d'alternants et 7% à compter de 2015.</p> <p>Pour information, le taux moyen d'alternants par entreprise en France en 2010 est évalué à plus ou moins 1,7 %.</p> <p>-</p> <p>- <u>Mesures transitoires jusqu'en 2015.</u></p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises dont l'effectif moyen annuel d'alternant est compris entre 3% et 4 % des effectifs moyens annuels peuvent être exonérées de la Contribution si elles remplissent l'une des 2 conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> le taux d'alternants de l'entreprise a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ; la progression du taux d'alternants de l'entreprise est conforme ou supérieure à celui fixé par un accord de branche, lui-même prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 % d'alternants. 						
Avantage pour le jeune	Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du Smic (art 81bis code général des impôts). Cette disposition s'applique à l'apprenti personnellement imposable ou au contribuable qui en a la charge.						
Aides régionales Nord - Pas-de-Calais pour le bénéficiaire	<p>- <u>Aide pour la restauration</u> :</p> <p>1,50 euro par apprenti(e) et par jour de présence en formation en CFA. 1,50 euro par jour pour le repas du soir pour les apprenti(e)s internes.</p> <p>- <u>Aide au transport et à l'hébergement</u> :</p> <p>Cette aide varie en fonction de la distance qui sépare le lieu de résidence du lieu de formation de l'apprenti(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> moins de 5 km : 0 euros ; entre 6 et 25 km : 160 euros ; entre 26 et 50 km : 230 euros ; entre 51 et 75 km : 320 euros ; entre 76 et 100 km : 430 euros ; plus de 100 km : 560 euros. <p>- <u>Aide à l'équipement</u></p> <p>D'un montant unique de 200 euros, elle est versée à tous(tes) les apprenti(e)s du Nord - Pas-de-Calais sous forme d'un chéquier nominatif,</p>						

	<p>accepté comme moyen de paiement auprès de 400 commerçants partenaires du dispositif.</p> <p>Cette aide contribue aux achats d'ouvrages pédagogiques, de fournitures scolaires, d'outillages, d'équipements professionnels et sportifs. Pour l'obtenir, l'apprenti(e) doit remplir un formulaire auprès du CFA et l'envoyer à la Région.</p> <p>- <u>Fond social d'urgence.</u></p> <p>Cette aide est versée aux CFA qui ont à charge d'instruire les demandes des apprenti(e)s faisant part d'un besoin exceptionnel pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • se soigner, participation financière aux soins médicaux non pris en charge par la Sécurité sociale, • se loger : maintien de l'apprenti(e) dans un logement décent à la suite d'un changement de situation familiale (exclusion de son foyer, naissance d'un enfant, décès...) ou d'un accident domestique (habitation détruite par un incendie, dégât des eaux...), • se nourrir, à la suite d'un changement de situation familiale (exclusion de son foyer...), • se déplacer, remplacement d'un vélo volé... , • autres habillement, hygiène..., 	

Tableaux n°12: Exemple de calcul de coût comparatif entre différentes contrats, selon la taille de l'entreprise, le niveau de formation du bénéficiaire à l'entrée dans le dispositif. Contexte : - Valeur du Smic au 1 janvier 2012 - Pour la Région Midi Pyrénées. Source : Medef Midi Pyrénées

ENTREPRISE -10 SALARIES	APPRENTISSAGE (infra bac / 24 mois)			CONTRAT DE PRO. (12 mois sans un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	55%	70%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	769 €	979 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)				169 €	215 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	601 €	764 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 40 %)	140 €	229 €	296 €	308 €	392 €	559 €	559 €	559 €	559 €
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	489 €	803 €	1 038 €	1 077 €	1 370 €	1 958 €	1 958 €	1 958 €	2 098 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	100%	100%	100%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	140 €	229 €	296 €				431 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				216 €	275 €	393 €		393 €	393 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	38 €	38 €	38 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	184 €	383 €	551 €	861 €	1 095 €	1 398 €	1 360 €	1 565 €	1 705 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	0 €	0 €	0 €	92 €	117 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000 €) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	184 €	383 €	551 €	768 €	978 €	1 398 €	1 194 €	1 565 €	1 705 €

ENTREPRISE + 10 et - 20 salariés	APPRENTISSAGE(infra bac / 24 mois)			CONTRAT DE PRO. (12 mois sans un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	55%	70%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	769 €	979 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)				169 €	215 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	601 €	764 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 50 %)	175	287	371	385	489	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 154 €	1 468 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				216 €	275 €	393 €		393 €	393 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	38 €	38 €	38 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	225 €	449 €	636 €	938 €	1 193 €	1 538 €	1 393 €	1 705 €	1 844 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	27 €	59 €	82 €	92 €	117 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000€) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	197 €	390 €	554 €	845 €	1 076 €	1 538 €	1 226 €	1 705 €	1 844 €

ENTREPRISE + 20 et - 250 SALARIES	APPRENTISSAGE (infra bac / 24 mois)			CONTRAT DE PRO. (12 mois sans un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	55%	70%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	769 €	979 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (#22%)	0 €	0 €	0 €	169 €	215 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	601 €	764 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (#50 %)	175	287	371	385	489	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 154 €	1 488 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				200 €	255 €	364 €		364 €	364 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	0 €	0 €	0 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	263 €	487 €	674 €	954 €	1 214 €	1 567 €	1 393 €	1 734 €	1 874 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	27 €	59 €	82 €	108 €	137 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000 €) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	235 €	428 €	592 €	846 €	1 077 €	1 567 €	1 226 €	1 734 €	1 874 €

ENTREPRISE 250 SALARIES ET PLUS	APPRENTISSAGE (infra bac / 24 mois)			CONTRAT DE PRO. (12 mois sans un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	55%	70%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	769 €	979 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (#22%)	0 €	0 €	0 €	169 €	215 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	601 €	764 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (#50 %)	175	287	371	385	489	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 154 €	1 488 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				200 €	255 €	364 €		364 €	364 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	0 €	0 €	0 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	263 €	487 €	674 €	954 €	1 214 €	1 567 €	1 393 €	1 734 €	1 874 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000 €) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	263 €	487 €	674 €	954 €	1 214 €	1 567 €	1 226 €	1 734 €	1 874 €

ENTREPRISE -10 SALARIES	APPRENTISSAGE (24 mois après un bac)			CONTRAT DE PRO. (12 mois avec un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	65%	80%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	909 €	1 119 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)				200 €	246 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	710 €	873 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 40 %)	140 €	229 €	296 €	384 €	447 €	559 €	559 €	559 €	559 €
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	489 €	803 €	1 038 €	1 273 €	1 566 €	1 958 €	1 958 €	1 958 €	2 098 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	100%	100%	100%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	140 €	229 €	296 €				431 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				255 €	314 €	393 €		393 €	393 €
Prime régionale à l'embauche = (915€ / contrat) / 24 mois	38 €	38 €	38 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	184 €	383 €	551 €	1 017 €	1 252 €	1 398 €	1 360 €	1 565 €	1 705 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	0 €	0 €	0 €	92 €	117 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000 €) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	184 €	383 €	551 €	925 €	1 134 €	1 398 €	1 194 €	1 565 €	1 705 €

ENTREPRISE + 10 et - 20 salariés	APPRENTISSAGE(24 mois après le bac)			CONTRAT DE PRO. (12 mois avec un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	65%	80%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	909 €	1 119 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)	0 €	0 €	0 €	200 €	246 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	710 €	873 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 50 %)	175	287	371	454	559	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 363 €	1 678 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				255 €	314 €	393 €		393 €	393 €
Prime régionale à l'embauche = (915€ / contrat) / 24 mois	38 €	38 €	38 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	225 €	449 €	636 €	1 108 €	1 364 €	1 538 €	1 393 €	1 705 €	1 844 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	27 €	59 €	82 €	92 €	117 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000€) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	197 €	390 €	554 €	1 016 €	1 246 €	1 538 €	1 226 €	1 705 €	1 844 €

ENTREPRISE + 20 et - 250 SALARIES	APPRENTISSAGE (24 mois après un bac)			CONTRAT DE PRO. (12 mois avec un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	65%	80%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	909 €	1 119 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)	0 €	0 €	0 €	200 €	246 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	710 €	873 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 50 %)	175	287	371	454	559	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 363 €	1 678 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				236 €	291 €	364 €		364 €	364 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	0 €	0 €	0 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	263 €	487 €	674 €	1 127 €	1 387 €	1 567 €	1 393 €	1 734 €	1 874 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	27 €	59 €	82 €	108 €	137 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000€) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	235 €	428 €	592 €	1 019 €	1 250 €	1 567 €	1 226 €	1 734 €	1 874 €

ENTREPRISE + 250 SALARIES	APPRENTISSAGE (24 mois après un bac)			CONTRAT DE PRO. (12 mois avec un bac)				CDI (temps plein)	CDD (temps plein)
	16/17 ans	18/20 ans	21/23 ans	16/20 ans	21/26 ans	26/45 ans	+ 45 ans		
SMIC	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €	9.22 €
DUREE MENSUELLE	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67	151.67
TAUX	25%	41%	53%	65%	80%	100%	100%	100%	100%
SALAIRE BRUT	350 €	573 €	741 €	909 €	1 119 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €	1 398 €
COT.SALARIALES (# 22%)	0 €	0 €	0 €	200 €	246 €	308 €	308 €	308 €	308 €
SALAIRE NET	350 €	573 €	741 €	710 €	873 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €	1 091 €
COT. PATRONALES (# 50 %)	175	287	371	454	559	699	699	699	699
IDEMN. FIN DE CDD (= 10 %)									140 €
COUT SALARIAL 1 (avant éxo.)	524 €	860 €	1 112 €	1 363 €	1 678 €	2 098 €	2 098 €	2 098 €	2 237 €
TAUX EXO COT. PATRONALES	77%	77%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	0%
exonération permanente entreprises	135 €	221 €	285 €				538 €		
Allègement sur les bas salaires (loi Fillon)				236 €	291 €	364 €		364 €	364 €
Prime régionale à l'embauche = (915 € / contrat) / 24 mois	0 €	0 €	0 €						
Prime régionale à la formation / 12 mois	127 €	153 €	153 €						
Prime Pôle Emploi = (200 € x 10 mois) / 12 mois						167 €	167 €		
COUT SALARIAL 2 (après éxo.)	263 €	487 €	674 €	1 127 €	1 387 €	1 567 €	1 393 €	1 734 €	1 874 €
Alternant supplémentaire / 12 mois	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €		
Aide Pôle Emploi + 45 ans = (2 000€) / 12 mois							167 €		
COUT SALARIAL 3 (jusqu'au 30/06/2012)	263 €	487 €	674 €	1 127 €	1 387 €	1 567 €	1 226 €	1 734 €	1 874 €

IV.2.2 Positionnement du contrat de professionnalisation par rapport au CUI-CAE

Le recours au contrat aidé est nettement moins coûteux pour l'entreprise que le recours au contrat de professionnalisation du fait des différentes aides associées au contrat aidé.

Le Nord - Pas-de-Calais est caractérisé par l'existence d'une convention régionale entre la Région et un certain nombre de branches professionnelles relevant de 5 OPCA (Uniformation, Agefos-PME, Afdas, Unifaf, ANFH) ayant pour objet la prise en charge subventionnée de la formation dans le cadre des contrats aidés dans les secteurs non marchands (CUI-CAE). *« C'est optimal pour les CUI de 6 mois à mi-temps qui ne peuvent pas partir en formation. Cela vient abonder le plan de formation ».*

L'esprit est bien de pouvoir professionnaliser les personnes en contrat aidé par la formation. Il s'agit cependant de formations de courte durée (maximum de 200 heures par contrat) qui ne permettent donc d'obtenir que certaines qualifications ou certifications, *« des bouts de diplômes ».* *« La région finance 50% et nous OPCA on abonde les 50% restants ».*

Cette politique semble avoir un impact déterminant dans le dynamisme de certains secteurs, voire tout simplement dans la pérennité de l'activité de certaines structures. Pour autant, cela introduit un biais qui déstabilise le rapport CUI- contrat de professionnalisation décrit plus haut. Les structures telles que les associations, fortement contraintes par l'aspect financier, sont incitées à limiter l'embauche à l'issue du premier contrat aidé, à enchaîner les CUI, à les renouveler avec de nouveaux bénéficiaires, à développer le turn-over.

Plus encore, un point de concurrence avec le contrat de professionnalisation peut être pointé. La période de professionnalisation est ouverte au-delà du CDI au CUI - CAE depuis 2009, dès lors que la formation atteint 80 heures. Il est donc possible pour une entreprise de bénéficier des avantages liés au contrat aidé tout en inscrivant le salarié dans un parcours de formation relativement long. *« Avec le CUI-CAE assorti d'une période de professionnalisation on contourne le contrat de professionnalisation dans certains secteurs »* (Uniformation).

Ainsi l'association CUI-CAE et période de professionnalisation peut représenter un réel dispositif concurrent pour le contrat de professionnalisation.

IV.2.3 Positionnement du contrat de professionnalisation par rapport à la période de professionnalisation

Le public ciblé de la période de professionnalisation n'est pas celui du contrat de professionnalisation puisqu'il s'agit comme indiqué plus haut des salariés déjà dans l'entreprise, avec ou sans conditions d'ancienneté.

Pour autant il est des constructions et des conditions qui positionnent ce dispositif en concurrence directe avec le contrat de professionnalisation. L'illustration suivante reflète ce cas de figure.

« La période de pro, on n'en fait seulement qu'à destination des salariés en place en CDI. Pour autant elle peut entrer en concurrence avec le contrat de professionnalisation.

Par exemple j'ai un stagiaire et je voudrais le prendre en contrat de professionnalisation.

Si je signe ce contrat avec une formation externe, je serai remboursé 15€ de l'heure avec un maximum de 4 500 euros.

En période de professionnalisation, on distingue deux catégories de publics : la catégorie 1, ce sont des personnes de plus de 40 ans ou ayant 20 ans activité professionnelle, n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise, ou encore des congés maternité ou parental, des inter-contrats, travailleurs handicapés. En catégorie 2 ce sont les autres (moins de 40 ans) environ les 3/4 du public.

Si le stagiaire est en en catégorie 1, la personne peut commencer la période de professionnalisation aujourd'hui, sans condition d'ancienneté.

S'il est en catégorie 2, il faut 8 mois d'ancienneté...mais ce n'est un problème. Avec un petit CDD avant on y arrive vite à cette condition et là le remboursement est à 35 euros de l'heure et non plus du 9,15 pour les formations transversales comme en contrat de professionnalisation ou au mieux du 15 ou 20 euros dans le cas de formation à un métier de la branche. On peut ajouter en plus l'intérêt d'avoir des plafonds en période de professionnalisation de 10 000 € en qualifiant et 30 000€ en diplômant ce qui est plus important qu'en contrat de professionnalisation.

Je fais donc un petit CDD préalable qui me permet de vérifier le bon recrutement. Je l'embauche ensuite donc en CDI et je lui fais une période de professionnalisation.

Je n'ai pas intérêt à prendre un contrat de professionnalisation. Bien sûr, si la rémunération est un peu plus basse en contrat de professionnalisation, alors OK, il redevient intéressant et on peut aller chercher l'aide Pôle emploi. Mais les entreprises ne s'y retrouvent pas dans les aides donc les entreprises préfèrent les périodes de professionnalisation car il y a une prise en charge plus importante et plus directe ».

IV.3 Positionnement de l'entreprise par rapport au contrat de professionnalisation

Il s'agit de repérer ici des facteurs internes à l'entreprise qui peuvent venir atténuer l'attractivité du contrat de professionnalisation pour l'employeur.

IV.3.1 Perception du contrat de professionnalisation dans l'entreprise

Un certain nombre de freins sont imputables à la perception même qu'a l'entreprise du contrat de professionnalisation.

a. Inquiétude sur la productivité du tuteur et du salarié

Même si cette critique n'est pas spécifique au contrat de professionnalisation et qu'elle est notamment partagée avec le contrat d'apprentissage, ce dispositif est associé à une moindre productivité du tuteur à double titre : du fait de son activité d'encadrant au quotidien mais aussi du fait de l'obligation possible de formation.

Le salarié est aussi perçu comme « *un salarié à temps partiel* » comme un « *salarié à moindre rendement* ». Incontestablement, les difficultés liées à l'alternance peuvent à certains moments de la formation représenter un point de tension entre le bénéficiaire et l'employeur.

b. Intégration difficile du « contrat de professionnalisation » par le collectif de travail

Nos interlocuteurs en OPCA mettent en avant le fait qu'en cas de tension sur l'activité, le collectif de travail de l'entreprise d'accueil peut ne pas comprendre et accepter le recours au contrat de professionnalisation : « *on nous rapporte des propos tels que « ils viennent prendre notre travail » ».*

Ce sentiment de concurrence ne semble pas toucher toutes les entreprises de la même manière: « *c'est plus facile de noyer, d'intégrer un contrat de professionnalisation dans une grande boîte que dans une PME et c'est plus facile dans le tertiaire qu'en production* ».

c. Stigmatisation de certains publics : ambivalence sur le recours au contrat de professionnalisation

Les OPCA relèvent une inégalité de positionnement des différents publics potentiels du contrat de professionnalisation par les entreprises. Cela se traduit par un écart dans la probabilité de pouvoir bénéficier d'un contrat selon que l'on est jeune de moins de 26 ans, adultes entre 26 et 44 ans, sénior de plus de 45ans, mais aussi sortant de formation initiale, demandeur d'emploi ou chômeur de longue durée. Selon le poste recherché, le projet de recrutement, l'intensité de pénurie de main d'œuvre les entreprises seront plus ou moins discriminantes par rapport au public retenu.

Ces stratégies peuvent représenter un frein et/ou un avantage pour le recours au contrat de professionnalisation en général et en particulier pour l'une ou l'autre des catégories énumérées ci-dessus. On peut mentionner ainsi le recours préférentiel « *aux jeunes travailleurs* » de plus de 26 ans « *plus coûteux en rémunération* » mais aussi plus matures, mieux au fait des habits du monde du travail, plus opérationnels, « *plus sûrs de leur projet* » que des publics plus jeunes juste sortis du système scolaire.

Inversement ce recours au contrat de professionnalisation peut signifier pour d'autres catégories, une stigmatisation accrue défavorable pour un retour à l'emploi. On peut retenir pour illustrer notre propos l'exemple du secteur des transports : « *des personnes inscrites à Pôle emploi qui ont tous les permis cela existe. Mais des questions sur leur employabilité se posent. Ne pas avoir roulé depuis un an ou deux ans...cela est un frein si on veut revenir sur le marché du travail. On se demande pourquoi il a été si longtemps demandeur d'emploi. Stigmatisation des DE*

de longue durée. On donne donc la priorité à la formation pour embaucher, notamment par le contrat de professionnalisation ».

d. Une culture des échanges inter-entreprises qui doit évoluer

Les firmes sont confrontées à des besoins individuels en matière de recrutement et de formation. Du fait de l'effet de masse, les grandes entreprises ou les établissements appartenant à des groupes peuvent en interne assembler les besoins unitaires proches et constituer un groupe de formation. Elles peuvent ainsi bénéficier de la mise en place d'une session de formation qui n'est ouverte qu'une fois à un minimum de participants inscrits, et profiter ainsi de divers éléments d'économie d'échelle (moindres coûts...).

Les petites entreprises restent elles confrontées à des besoins individuels particuliers et spécifiques qu'elles sont incapables seules de combler. L'OPCA intervient alors et joue un rôle d'intermédiaire, de rassembleur qui fédère les différentes demandes. Il instruit le démarrage d'une session de formation « inter entreprise » qui offre de multiples avantages : solution rapide apportée au problème de chaque entreprise à moindre coût. Les OPCA regrettent cependant que pour les secteurs fortement concurrentiels, les entreprises soient réticentes à ce regroupement de salariés.

e. Des pratiques de gestion des ressources humaines qui délaissent logiquement le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut se voir aussi opposer des pratiques de gestion des ressources humaines en matière de recrutement qui amènent l'entreprise à délaisser ce dispositif. L'illustration vient de l'OPCA-Uniformation et plus précisément des entreprises qui relèvent de l'ex Faf Sécurité Sociale. « *Il y a peu de pratique de recours au contrat de professionnalisation. Il y a plusieurs éléments d'explication. D'abord l'activité est très spécifique. Ensuite, il n'y a pas d'offre de formation externe en organisme de formation. C'est de la formation maison liée à l'activité. Ensuite le recrutement par contrat de professionnalisation ne fait pas partie de la culture. On recrute quelqu'un sur un contrat normal CDI, CDD et ensuite on le forme sur du Plan de formation ou de la période de formation. On ne recrute pas en formant ; on recrute puis on forme. On n'a pas la culture de l'alternance* ».

f. Quota d'alternants, principes du bonus/malus : quel impact sur la mobilisation du contrat de professionnalisation ?

On mesure encore mal les conséquences sur le recours au contrat de professionnalisation suite à la mise en place et au développement du système des quotas d'alternants au sein des entreprises de plus de 230 salariés. De même des questions se posent sur l'impact du système de bonus/malus par rapport à l'évolution de nombre d'alternants au sein des entreprises.

Pour certains de nos interlocuteurs, ces dispositions pourraient impacter le recours au contrat de professionnalisation. Le coût du malus étant important, certaines entreprises

pourraient être tentées de transformer des recrutements sur CDI ou CDD en recrutement via un contrat de professionnalisation pour satisfaire à la fois le projet d'embauche et la contrainte de l'alternance. La seule contrainte semble être la disponibilité en termes d'offre de formation.

Illustration : *« Le système des quotas va peut-être impulser le recours au CP. Le paiement des malus risque d'être important. On a la possibilité de faire des contrats de professionnalisation avec une reconnaissance en conventions collectives. Donc un développement de pratiques de substitution de contrats normaux en CDD ou CDI, par un contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans c'est possible. L'intention de recruter en CDI était là mais maintenant l'entreprise doit prendre en compte les quotas. Et en plus l'OPCA va financer la formation, ce qui était déjà fait éventuellement en période de professionnalisation d'ailleurs. Ce n'est valable pour les +250 salariés. C'est un simple effet de substitution de statut d'embauche qui assure le quota sans augmenter les coûts : financement de la formation par l'OPCA et un salaire parfois moindre ».*

Deux contraintes s'opposent à cette logique : d'abord, la disponibilité de main d'œuvre et la disponibilité de la formation. *« Le problème c'est l'offre de formation disponible par trop loin et ensuite trouver le candidat. Pour celui-ci il y a une triple contrainte : une formation plus un travail payé un peu moins et éventuellement plus de contraintes par rapport à la vie personnelle », « mais en temps de chômage, c'est très favorable aux entreprises ».*

IV.3.2 Le recours au contrat de professionnalisation pour l'entreprise : limites inhérentes

a. Le contrat de professionnalisation parfois inadapté par rapport aux conditions de l'activité

Le recours au contrat de professionnalisation est parfois impossible du fait des conditions de production qui ne permettent pas de dégager les conditions financières de rentabilité pour assurer une formation en interne alors que l'offre de formation externe est impossible.

On peut prendre comme illustration le cas du secteur de l'aide à domicile (Uniformation). Ce secteur a très peu recours au contrat de professionnalisation et les structures signataires sont alors de grandes structures. Le contrat aidé est par contre fortement usité. Les entreprises présentent leur stratégies à l'OPCA en faisant référence au fait *« que l'entreprise est trop petite et surtout que l'activité tient à la facturation à la prestation. Il n'y a pas de formation externe vraiment. Pour former il faut mettre quelqu'un en doublon. Or, cela n'est pas rentable pour nous ».*

b. Le braconnage de la main d'œuvre formée

L'organisation de la formation durant le contrat de professionnalisation peut être parfois dissuasive et limiter le recours à ce dispositif. Elle accroît en effet le risque de déperdition de l'investissement formation pour l'entreprise suite à un braconnage de main d'œuvre.

Le cas emblématique est celui relaté par l'OPCA transport : l'emploi de conducteur ne peut être occupé qu'à la condition que le permis soit décroché. Dans les formations de conducteurs « 128 » ou « 460 », la formation est positionnée en début du contrat, et le salarié devient productif pour l'entreprise une fois le permis obtenu. Or, l'entreprise court le risque de voir le salarié en contrat de professionnalisation partir « formé » à l'issue de la période de formation et avant d'avoir été réellement opérationnel pour l'entreprise. *« Souvent le salarié maintenant opérationnel trouve une offre d'un niveau de salaire plus important ».*

Cette pratique de braconnage de main d'œuvre formée est relativement fréquente. Pour s'en prémunir, les entreprises souhaiteraient qu'une clause de dédit formation puisse être instaurée, sous la forme d'une obligation à rester un laps de temps dans l'entreprise formatrice à l'issue de la période de formation.

c. Les ruptures de contrat de professionnalisation

Les ruptures de contrat nous ont toujours été annoncées en nombre limité. Les OPCA se rejoignent sur la difficulté à cerner le motif de ces ruptures.

Cependant au-delà des raisons habituelles (manque de motivation du jeune, problème de niveau, de savoir être en entreprise, départ pour un emploi...) un motif spécifique au contrat de professionnalisation émerge : il s'agirait d'un certain « *laissé aller* » au moment du recrutement. Ainsi l'attention sur l'adéquation bénéficiaire-poste, sur l'opportunité réelle de l'embauche, sur la formation et la certification visée, sur l'intégration via le tutorat par exemple serait minorée dans le cadre d'un recrutement sur contrat de professionnalisation par rapport à sur un contrat normal. *« Les entreprises n'accordent pas la même valeur au recrutement en contrat de professionnalisation, l'investissement est moins important. Les choses n'ont pas même valeur. Il n'y a pas les mêmes exigences, pas la même précaution au moment de l'embauche. Car les entreprises considèrent les salariés en contrat de professionnalisation comme des stagiaires en formation initiale. Et tout cela augmente le risque de rupture ».*

Les OPCA se rejoignent aussi sur les « solutions » à apporter.

D'abord elles portent sur le recrutement : AFDAS recommande ainsi un recrutement fait avec la même exigence que pour les autres recrutements *« pas forcément sur le volet opérationnel puisque le salarié est en formation mais sur motivation, exigence. Si j'embauche deux graphistes à temps plein, l'un en CDI et l'autre en contrat de pro... Si le recrutement n'est pas fait de la même façon, il n'y aura pas la même relation à l'employeur, il ne pourra pas exiger la même chose des deux. En plus, entre les deux salariés il va y avoir des distensions ... et on risque d'aller à la rupture ».*

Ensuite les ruptures peuvent motiver l'obligation du tutorat et de la formation des futurs tuteurs.

Enfin, les OPCA insistent sur leur rôle dans la gestion de la rupture et surtout dans l'après rupture. *« Il faut faire apparaître la logique de montage et ses erreurs, montrer les dysfonctionnements qui ont provoqué la rupture avec l'inadéquation personne/poste/formation par exemple. Il faut faire un débriefing sur la rupture sinon il y a d'abandon du dispositif. Il faut*

dissocier le dispositif de l'échec. Il faut revenir sur tout cela, se reposer la question des besoins, des attentes, du contexte ». Si cette démarche doit concerner toutes les ruptures de contrat ou de formations, cette action semble particulièrement importante pour le contrat de professionnalisation « car l'entreprise peut décider de se passer de ce dispositif ». « Le problème de la rupture c'est la confusion entre le type de contrat et la personne salariée. On nous dit « j'ai fait une fois ça ne marche pas ». « Les jeunes ne sont pas motivés » ... On va vers l'abandon du dispositif. Là c'est à nous d'intervenir car il y a confusion entre l'identité de la personne et le type de contrat ».

Il semble qu'une implication de l'OPCA dans la démarche contrat de professionnalisation dès le montage du dossier soit un élément qui participe à limiter les ruptures.

IV.3.3 Impact de l'évolution des règles de prises en charge définies par les branches et/ou les OPCA

L'évolution des règles de prise en charge peut venir de l'OPCA ou être liée à la conclusion de nouveaux accords de branche professionnelle. Elle peut concerner les certifications/qualification retenues, ou les formes de la formation, l'existence du tutorat, ou encore les montants financiers de prise en charge. Sans être exhaustifs nous souhaitons illustrer ici ces cas de figure. Ces modifications peuvent être des facteurs de consolidation ou d'incertitude pour le recours au contrat de professionnalisation.

a. Instauration d'une obligation du tutorat formé : une contrainte supplémentaire mais sécurisation du contrat de professionnalisation

L'instauration d'une obligation d'un tutorat formé est souvent appréhendée et vécue comme une contrainte supplémentaire pour les entreprises : perception d'un surcoût ; difficulté à se séparer du salarié pour le moment de la formation.

Cette mesure peut être une chance pour consolider le contrat de professionnalisation. *« On ne se rend pas vraiment compte des erreurs sur les contrats qui nous arrivent signés sans que l'on soit intervenu en amont. La logique de l'entreprise c'est « J'ai reçu des CV pour un contrat de professionnalisation et Hop on signe ». Souvent quand le contrat de professionnalisation nous arrive et il est déjà commencé. Donc l'erreur est déjà faite. Et dans un cas sur cinq, il manque des informations - un contrat pas signé par exemple ça arrive ! Là, on peut prendre contact et vérifier notre première impression. Mais si le dossier est correct, on peut ne pas se rendre compte réellement de la fragilité du contrat. Il n'y a pas d'ouverture énorme de la part des entreprises. Cependant maintenant on a un moyen de retourner la situation avec notre proposition de la formation tutorale. Donc on informe sur la qualité dans un second temps et cela peut avoir un effet bénéfique sauf si l'entreprise ne nous écoute que d'une oreille et qu'elle n'a pas vraiment envie... La proposition de la formation tutorale c'est une chance de rebondir, de recadrer le contrat de professionnalisation et d'éviter les ruptures ».*

b. Changement des certifications éligibles dans les accords de branche : fragilisation du contrat de professionnalisation.

Des changements dans les règles qui encadrent le recours au contrat de professionnalisation au sein des accords de branches peuvent venir impacter le recours au contrat de professionnalisation et expliquer à rebours les variations du nombre de contrats signés dans le passé récent. L'exemple suivant valable pour la branche plasturgie (ex Plastifaf – OPCA Défi maintenant) peut aussi permettre d'anticiper des mouvements à venir en cas de modifications des principes de branches.

« Avant 2004, on était dans le cadre du contrat d'adaptation ou du contrat de qualification. On avait environ 50 contrats par an en région. Le moteur était surtout le contrat d'adaptation que l'on avait privilégié car il y avait peu d'offre de formation. Les formations internes avec un tuteur formé (obligatoire depuis 1986 dans notre branche) étaient acceptées dans le cadre du contrat d'adaptation et de qualification.

En novembre 2004, au moment de la transformation du contrat d'adaptation et de qualification en contrat de professionnalisation, la profession signe son premier accord formation qui annule la philosophie du contrat d'adaptation notamment en supprimant l'éligibilité de la formation interne-tuteur en plasturgie et en supprimant la reconnaissance des qualifications conventions collectives. On assiste à une chute alors des contrats car du 24 mois à visée diplôme...les entreprise ne s'y retrouvent pas et n'ont pas besoin de tout cela. La formation en interne de l'ex-contrat d'adaptation et de qualification manque... même si la liste CNPE a servi pendant un temps de fourre-tout. Le problème reste car il y a blocage au niveau paritaire sur la reconnaissance qualification convention collective et sur la prise en compte de la formation interne.

En 2006, l'OPCA fait une proposition : mise en place d'un dispositif qui se rapprochait du contrat de professionnalisation mais adapté avec un Parcours d'Intégration et de Professionnalisation. Il s'agit donc d'embaucher en contrat de professionnalisation mais sur CDI, avec tuteur formé en plasturgie, avec un parcours de formation de 400 heures et un minimum de formation externe. Il y avait aussi l'intervention d'un organisme support garant de la méthodologie d'intervention, de l'ingénierie de formation, le tout avec une évaluation à trois : l'organisme support, le salarié, et l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation – PIP se développe et on assiste à la cohabitation de 2 types de contrats de professionnalisation à partir de 2006 : dans liste CNPE, on met le contrat de professionnalisation–PIP, avec des certificats professionnels sur des métiers : avec un tutorat formé, et sur la base de formations internes avec des organismes supports. D'un autre côté il y a le contrat de professionnalisation normal pour les certifications éducation nationale ou les titres pour des fonctions connexes.

La loi de 2009 vient perturber cet équilibre. Les nouveaux objectifs du contrat de professionnalisation : Diplôme, Titre pro, CQP, reconnaissance convention collective... mais ça supprime la liste CNPE. En conséquence on perd le contrat de professionnalisation – PIP.

La situation est cette fois encore plus difficile pour trois raisons :

- Il y a blocage sur la reconnaissance des coefficients des qualifications des conventions collectives*
- Les CQP ne correspondent plus.*

On retombe à 30 contrats de professionnalisation, et on n'a plus de réponse en termes de formation métier.

On est dans une phase de renégociation de l'accord convention collective. Donc aujourd'hui le contrat de professionnalisation vise le Diplôme, le titre RNCP, le CQP branche plasturgie. Or aucune de ces certifications ne satisfait pour une formation métier. La rénovation des CQP est faite ; on

avait 44 CQP... 50% seulement qui avaient fonctionnés. Il fallait les revoir pour l'accès en VAE. On va vers 5 CQP avec la mise en place d'un tronc commun et après la spécialisation. Mais ça coince car on n'a que deux organismes de formations à Lyon et Ispa de Besançon ». Actuellement 30 contrats de professionnalisation sont signés en moyenne par an dans le secteur de la Plasturgie en Nord - Pas-de-Calais.

c. La fin de la prise en compte de la formation interne : un recul possible du nombre de contrats de professionnalisation signés

Des OPCA et/ou des branches professionnelles ont choisi de ne plus prendre en charge la formation réalisée en interne sauf dans le cas où l'entreprise est agréée organisme de formation. Si cette démarche est souvent liée à un souhait de monter en « *qualité de la formation* », tant pour l'entreprise que pour le salarié, elle perturbe les fonctionnements et les habitudes des entreprises d'une part et elle peut se révéler pénalisante sur certains secteurs, certains métiers d'autre part. Cela peut être un frein et compromettre le recours au contrat de professionnalisation, selon les types d'entreprises.

Illustration avec le cas du Fafiec. « *Pour la prise en charge du coût pédagogique, jusqu'au 15 mars de cette année on prenait les formations diplômantes, inscrites au RNCP et les formations qualifiantes. Surtout on prenait en charge les formations internes.*

Depuis le 15 mars, la formation interne n'est plus éligible. Ce doit être de la formation externe faite par un organisme de formation ou que l'entreprise soit agréée organisme de formation. Les demandes de formation en interne étaient nombreuses. Ce n'est plus possible. L'accord de branche étendu et nos paritaires n'ont pas vu cette difficulté. Il faut être un organisme, avoir un numéro d'agrément. Il faut donc être une certaine entreprise.

Ce changement est un gage d'amélioration de la formation même si on avait toujours un regard attentif en formation interne : non à du Word ou du Excel... On demandait le CV du collaborateur, du formateur... On était très vigilant.

Cela représente une rupture. La formation en interne c'était un besoin pour certaines entreprises car il n'y a pas nécessairement de formation adaptée ailleurs. C'est donc une difficulté par rapport au contrat de professionnalisation.

Cependant, il va y avoir la POE avec Pôle emploi qui va peut-être venir pallier les nouvelles conditions du contrat de professionnalisation. En plus, il peut y avoir un report possible sur la période de professionnalisation avec une exacerbation de la concurrence entre les deux dispositifs. Tout cela sera fonction de la taille des entreprises utilisatrices ».

d. Changement du niveau de remboursement en cours d'année

Enfin, des changements de niveau de remboursement peuvent intervenir en cours d'année en fonction des rentrées financières de l'OPCA et en fonction du niveau de demande de prise en charge. Ces variations logiques d'un point de vue gestionnaire sont des facteurs d'incertitude et de stabilisation pour les entreprises.

IV.3.4 Les priorités des OPCA impactent la mobilisation du contrat de professionnalisation

La recherche de certains objectifs par les OPCA peut avoir un impact négatif sur le recours au contrat de professionnalisation ou du moins créer de l'incertitude sur la mobilisation par les entreprises.

a. Concurrence financière entre contrat de professionnalisation et période de professionnalisation ?

La complémentarité du contrat de professionnalisation vis-à-vis du plan de formation a été établie plus haut dans ce rapport. Cependant, des points de tension sont possibles notamment vis-à-vis de la période de professionnalisation.

Ces deux dispositifs ne s'adressent pas au même public puisque la période de professionnalisation concerne les salariés de l'entreprise, éventuellement sous réserve d'une ancienneté minimale. Pour autant un point de tension est souligné et prend surtout la forme d'une concurrence d'ordre financier puisque ces deux dispositifs émargent sur le volet de financement de la professionnalisation.

De fait la concurrence semble sensible dans le cas où le manque de qualification à compenser du salarié n'est pas important.

Illustration dans le secteur de la Chimie et industrie pharmacie : *« L'embauche est réalisée sous contrat de travail normal (CDD ou CDI). Ce qui déclenche la période de professionnalisation c'est le nombre d'heure total de formation. Il faut préétablir le plan d'heures de formation pour pouvoir repérer facilement les heures qui entrent dans la période de professionnalisation. Il y a une individualisation des parcours. L'idée est que dans le cadre d'un parcours et dès lors qu'il atteint 35 heures au minimum sur les 12 premiers mois pour les entreprises de moins de 250 salariés et 70 heures pour les autres, Opca Défi va prendre en charge en dehors du plan de formation. Ainsi avec le même budget formation, on peut désormais faire plus d'heures de formation. Avant l'entreprise aurait fait des coupes sombres dans le plan, des choix ».*

b. Les contraintes financières de l'OPCA donnent la priorité au Plan de formation

Il semble que certains mécanismes et règles de collecte générale des fonds de la formation professionnelle continue puissent être défavorables au contrat de professionnalisation. Cela semble être le cas pour les branches qui n'imposent pas aux entreprises la possibilité de moduler le versement des fonds lié au plan de formation.

Un rappel : le paiement des fonds de la professionnalisation doit se faire en intégralité à un OPCA désigné pour toutes les entreprises de toutes les branches.

Cette règle ne s'applique pas pour le versement des fonds destinés au Plan de formation pour les entreprises de 10 à 20 salariés et 20 et plus. Il existe donc des branches pour lesquelles il n'y a qu'un principe de versement partiel ou plus encore une absence totale de contrainte.

Ces deux dernières configurations amènent à des stratégies appropriées de la part de certains OPCA : « *La conséquence de tout cela : on met le paquet sur le développement du plan et pas vraiment sur le contrat de professionnalisation dont le versement est obligatoire.*

Le développeur il est axé sur le contrat de professionnalisation. Les missions de chargé de formation ont au contraire comme objectif le Plan de formation, on est centré sur le renseignement et l'information sur les formations du plan pour assurer la collecte des fonds sur le plan. C'est du plan du plan du plan ! En effet, sur les cotisations obligatoires on n'a pas de marge de manœuvre financière. Notre seul moyen d'accroître nos moyens de fonctionnement c'est sur le Plan, là où la cotisation est totalement volontaire chez nous. Les branches n'ont jamais voulu engager les entreprises sur ce point.

Donc pour nous, il n'y a que cette collecte qui compte. Donc le contrat de professionnalisation n'est pas un axe de développement pour nous. D'ailleurs et ça reflète la situation, on n'a pas de données disponibles sur le contrat de professionnalisation ici en région. La seule restitution chiffrée de notre activité en région c'est le plan de formation pour les plus de 10 salariés.

Donc le contrat de professionnalisation n'est pas un axe de travail pour les chargés de mission qui au contraire se centrent sur le Plan, car le financement du contrat de professionnalisation est obligatoire mais pas le financement du plan, et donc c'est là où on doit faire l'effort. C'est frustrant mais logique » Adefi.

c. Développement des conventions OPCA – Pôle emploi pour le développement des POE collectives : tension sur le contrat de professionnalisation ?

Les accords entre les branches professionnelles et l'Etat via Pôle-emploi pour le développement de la période opérationnelle à l'emploi collective (POE) se multiplient¹⁰. Et cela pourrait impacter le recours au contrat de professionnalisation.

¹⁰ La Loi Cherpion de juillet 2011 insère deux nouveautés relatives à la préparation optionnelle à l'emploi POE : Un accord de branche pourra identifier un certain nombre de métiers en tension auxquels la POE collective pourra préparer les demandeurs d'emploi. Dans ce cas, la formation sera financée par l'OPCA avec des apports complémentaires de Pôle emploi et du FPSPP. Autre innovation, la POE peut désormais précéder un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation en CDD.

Tableau n°13° : La POE (Période Opérationnelle à l'Emploi) collective

Définition / objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Action de formation collective à l'initiative des branches professionnelles. • Préalablement à l'embauche, acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA.
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non.
Employeurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> • Les branches professionnelles et les OPCA recueillent les besoins de formation de leurs entreprises adhérentes et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POE collective.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Coût pédagogique de la formation pris en charge uniquement par l'OPCA. • Intervention de Pôle emploi dans le cadre de la convention POE Collective signée entre Pôle emploi et l'OPCA porteur du programme de POE collective. A condition que la formation, réalisée par un organisme de formation déclaré, d'une durée limitée à 400 heures comprenne au maximum 1/3 de temps d'immersion en entreprise, le demandeur d'emploi peut bénéficier : <ul style="list-style-type: none"> - s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi ; - dans certaines conditions, d'une aide aux frais associés à la formation (repas, déplacement et hébergement). <i>Sont prioritairement éligibles aux aides de Pôle emploi les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur ou visant à sécuriser la maîtrise par le demandeur d'emploi des savoirs de base et compétences sociales nécessaires à son intégration dans l'emploi ou dans un parcours qualifiant.</i>
Démarches	<ul style="list-style-type: none"> • S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise. <i>La mise en œuvre du dispositif suppose la conclusion d'une convention entre Pôle emploi et l'OPCA préalablement au démarrage de l'action de formation.</i> • L'OPCA communique à Pôle emploi les informations nécessaires à l'orientation des demandeurs d'emploi vers l'action de formation financée au titre de la POE collective. • A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis : <ul style="list-style-type: none"> - en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, y compris en contrat de professionnalisation ; - ou en contrat d'apprentissage.

Source : Pôle emploi, Panorama des Mesures pour l'emploi, Janvier 2012.

V Développer le recours au contrat de professionnalisation

V.1 Nouvelles règles de gestion des OPCA : un effet de levier pour le contrat de professionnalisation ?

Un effet de levier important réside selon nous dans les nouvelles lois qui organisent le travail des OPCA et surtout qui précisent les modalités de gestion financière auxquelles ils devront satisfaire.

La loi instaure d'abord un plafonnement des frais des OPCA qui sera à n'en pas douter une incitation à rationaliser le mode de fonctionnement.

Le plafond des frais de gestion et d'information est fixé à 7,4 % avec une part fixe égale à 1,75 % de la collecte et une part variable comprise entre 3,5 % et 5,6 % du total des charges décaissées. De plus, certains frais des OPCA se trouvent plafonnés. Cette mesure peut amener les OPCA à entrer dans une rationalisation de leur mode de fonctionnement, notamment à l'occasion de la réforme du 1er janvier 2012 (Décret du 22 septembre 2010, arrêté du 30 mai 2011. Source Centre Inffo).

D'autre part, une limite des disponibilités en fin d'année au titre de la professionnalisation est instaurée, ceci amener les OPCA à développer une gestion optimale des fonds.

Les disponibilités au titre de la professionnalisation (rappel : 0,5 % et 0,15 %) au 31 décembre de chaque année ne peuvent excéder le tiers des charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos. Une partie des disponibilités excédant le montant fixé est versée au FPSPP avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice (aux fonds de péréquation, voir ci-après).

Enfin les relations entre les OPCA et le FPSPP sont redéfinies.

Le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) intervient comme organisme gestionnaire assurant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi les plus fragilisés. Depuis la loi de novembre 2009, il remplace le FUP (Fond national de péréquation).

Les ressources en provenance des OPCA émanent d'abord d'un prélèvement définit chaque année par les partenaires sociaux sur les contributions des entreprises via les OPCA au titre de la professionnalisation – DIF, du CIF et du Plan de formation. Le taux oscille entre 5 et 13 % des montants collectés.

Elles émanent ensuite de la péréquation des fonds excédents des OPCA au titre de la professionnalisation au 31 décembre de chaque année (et de ceux au titre du CFI), si ceux-ci excèdent le tiers des charges comptabilisés au cours du dernier exercice clos.

Comme indiqué précédemment, indirectement, les OPCA sont donc incités à optimiser le montant des dépenses dans la cadre de la professionnalisation au regard des sommes collectées sous peine de voir « laisser partir le surplus vers le fond du FPSPP ».

Dans ce cadre, les OPCA deviennent des bénéficiaires potentiels des fonds du FPSPP.

En effet, le FPSPP peut abonder les budgets des OPCA et offrir ainsi la possibilité à l'OPCA de financer entre autre plus de contrat de professionnalisation que ne le permet ses fonds d'origines. Les conditions requises sont que :

- L'OPCA a affecté au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation (déduction faite de la part versée au FPSPP) pour des formations de 130 heures visant des qualifications enregistrées au RNCP ou ouvrant droit à un CQP.

- Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'OPCA déduction faite du versement au FPSPP ne sont pas suffisants pour assurer la prise en charge de la professionnalisation – DIF.

Nous sommes ici dans le cadre de la péréquation (article 3-2 de la convention cadre Etat FPSPP : il s'agit d'opérer des transferts de disponibilités du FPSPP vers des OPCA où la prise en charge serait supérieure aux ressources. Les formations concernées sont notamment le contrat de professionnalisation mais aussi la période de professionnalisation visant des qualifications inscrites au RNCP ou ouvrant droit à un CQP d'une durée de 120 heures ou encore le CIF et le DIF).

Le FPSPP procède à l'attribution d'une enveloppe de fonds aux OPCA agréés pour la professionnalisation sur la base de prévision d'activité montrant une insuffisance de couverture.

Ces éléments replacés dans le cadre de notre problématique sur la mobilisation du contrat de professionnalisation nous invitent à formuler deux remarques.

D'abord, la réponse à des appels à projet du FPSPP à destination des OPCA est un moyen supplémentaire pour ces derniers de bénéficier des fonds issus de la péréquation et de développer le recours au contrat de professionnalisation (article 3-1 de la convention cadre Etat-FPSPP axe 2 : financer l'accès des demandeurs d'emploi à des formations).

Ensuite, cet aspect est vu comme une opportunité par certains des OPCA rencontrés, alors qu'un point de tension remonte de nos rencontres de terrain et concerne le prélèvement de l'Etat sur les fonds du FPSPP. En 2011 puis en 2012, l'Etat a réalisé une ponction de 300 millions d'euros sur les fonds du FPSPP, affectée au financement de l'AFPA ; via l'Agence de services et de paiement (ASP) à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle demandeurs d'emploi ayant épuisés leurs droits (une dépense jusque-là assurée par l'Etat) ; à Pôle emploi pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi. La critique de certains de nos interlocuteurs est sévère, les entreprises ne percevant pas vraiment l'efficacité d'une telle démarche, y voyant au contraire une ponction supplémentaire, injuste et inefficace.

Nous ne disposons pas encore du recul suffisant pour apprécier l'impact de ce nouveau cadre de travail des OPCA sur le développement de leur offre de contrat de professionnalisation. Il nous semble important cependant d'y prêter attention.

V.2 Quelques préconisations

Plusieurs préconisations ont déjà été formulées par différentes études menées en interne par des OPCA ou à leur initiative.¹¹

Nous voudrions centrer nos préconisations sur les remontées issues de notre terrain d'enquête.

Le premier point d'appui porte sur la posture des entreprises vis-à-vis de ce dispositif.

La première modalité d'action serait de renouveler le message indiquant clairement que le contrat de professionnalisation est un dispositif de recrutement sans doute avantageux financièrement mais surtout qui constitue une réelle opportunité au regard de la gestion des ressources humaines. *« Il faut changer le discours autour du contrat de professionnalisation. C'est un dispositif de recrutement, c'est un dispositif RH. Et ce n'est pas uniquement un contrat aidé. Ce discours, avec une visée RH, il faut absolument le développer. C'est vrai qu'on a longtemps communiqué sur les aspects financiers : aide au recrutement, les aides que l'Etat pouvait accorder, mais c'est aussi un moyen de recruter comme un autre, qui est en concurrence, en complémentarité avec d'autres dispositifs de recrutement et de contrats classiques de recrutement. Il s'agit donc déjà de changer le discours ».* (Agefos PME)

Ensuite, il s'agit d'aider les entreprises à anticiper leur besoin en recrutement et à penser mais surtout à gérer le contrat de professionnalisation comme tout autre recrutement. *« On reçoit beaucoup en signature directe. On reçoit encore beaucoup de contrats qui ont déjà été signés malgré l'envoi de documentation. C'est marrant parce qu'en fait ce sont des entreprises qui sont habituées à nous contacter à nous solliciter pour le plan de formation, qui n'hésitent pas à nous appeler...j'ai tel projet de formation.....mais quand elles recherchent un contrat de professionnalisation elles ne nous contactent pas ».* *« On est face à un paradoxe : des entreprises qui prennent contact en amont avec l'OPCA et établissent une stratégie de recrutement de formation pour les plans de formation. Mais quand il s'agit du contrat de professionnalisation ... Elles se laissent tenter par les propositions d'un organisme de formation. Les OF remplissent le contrat. Et voilà elles ne nous contactent pas. Donc on a souvent des problèmes pour la prise en charge ».*

Il s'agit enfin de développer une pratique naturelle et automatique du tuteur, même si celui-ci n'est pas toujours officiellement obligatoire.

Il va de soi que cette politique passe par une écoute, une mission de renseignement renforcée de la part des OPCA notamment vis à vis des petites et très petites entreprises. Les

¹¹ Des préconisations pour développer le recours au contrat de professionnalisation ont été formulées à la suite d'études ou lors d'interventions. On pourra notamment se reporter aux éléments suivants :

- Agefos PME Nord Picardie « Les facteurs clés de développement du contrat de professionnalisation – Recruter en professionnalisant. Quelles perspectives pour les entreprises en Nord - Pas-de-Calais ». 17 février 2012, Référence du document : 1119.07, 41p.
- IGAS. Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation », Document de travail établi par O. Veber, janvier 2009.
- GIP CARIF Ile de France, Les rendez vous de la formation, 8 juin 2011 : « OPCA : règles d'accès au contrat de professionnalisation, priorités et critères de financement ».

OPCA ont bien conscience de cela, et les réorganisations que vivent actuellement ces structures sont souvent justifiées pour satisfaire à cette orientation.

Des manques de moyens sont pour autant pointés régulièrement : *« On fait beaucoup de conseil et d'aide dans les TPE mais jusqu'à présent on n'avait que 2 conseillères, 2 salariés pour 700 entreprises ! Les entreprises reçoivent des informations. Mais on ne voit pas tout le monde chaque année. Or après un premier contact réel, le contact se fait mieux... l'entreprise nous appelle et nous dit plus facilement j'aurai des dossiers ... vous pouvez passer s'il vous plaît. »*. Le rôle des développeurs de l'alternance semble sur ce point particulièrement favorable aux dispositifs de professionnalisation et surtout au contrat de professionnalisation.

Un second point d'appui porte sur une action sur l'offre de formation avec le développement des reconnaissances des qualifications au sein des conventions collectives, voire la transformation de certaines de ces qualifications en CQP. *« C'est plus facile à vendre auprès des publics potentiels car c'est inscrit dans le RNCP, c'est un gage d'emploi, même si ça ne vaut pas, dans la représentation des public un diplôme. C'est quand même plus facile à vendre. »*.

Il existe en effet parfois chez les bénéficiaires les plus jeunes et leurs familles des réticences à entamer une formation *« qui ne mènera pas vers un diplôme »*. Or cette certification reste associée à une chance supplémentaire dans l'obtention d'un emploi pérenne sur le marché du travail. A minima, il s'agit donc d'informer sur ces certifications et/ou qualification et de transformer leur image *« de qualification de second rang, au rabais »*.

Plus largement, il s'agit de transformer l'image de marque de l'alternance. *« Il faut changer les représentations des familles. On s'aperçoit que l'alternance est plutôt considérée comme une formation bas-niveau. Là aussi, il y a un travail à faire et peut-être un partenariat avec les organismes de formation pour montrer que l'alternance ça va jusqu'à des niveaux supérieurs et que c'est un moyen de formation qui a toutes ses lettres de noblesse et qui peut apporter, aussi bien au jeune qu'à l'entreprise des compétences tout à fait précises et pointues. Là, il y a un changement aussi des mentalités »* (Agefos PME).

Partie 3 :

Les Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les Entreprises de Travail Temporaire et le contrat de professionnalisation

Il nous a semblé opportun de présenter séparément les résultats de notre recherche sur le recours par les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les entreprises de travail temporaire. Pour les raisons suivantes.

Dans le cas général, une entreprise signe en son nom propre un contrat de professionnalisation (avec un bénéficiaire) et se rapproche de son OPCA pour la prise en charge du dispositif. L'OPCA est en relation directe avec l'entreprise signataire et peut dès lors rendre compte de la logique, du rôle, de la place du contrat de professionnalisation.

Cette relation à deux (entreprises et OPCA) disparaît dans le cas d'une intervention d'un GEIQ ou d'une ETT. Elle devient une relation à trois : [l'OPCA du GEIQ définit par le champ d'activité du groupement –le GEIQ – l'entreprise utilisatrice] ou bien [le FAFTT (l'OPCA des ETT) – l'ETT – l'entreprise utilisatrice].

Administrativement, et notamment pour la Direccte qui publie et analyse les statistiques nationales et régionales sur le nombre et les caractéristiques des contrats de professionnalisation signés, l'entité connue est soit le GEIQ, soit l'ETT et aucune information sur l'entreprise réellement utilisatrice n'est disponible.

Les constats présentés ici sont issus d'interviews menés auprès des différents GEIQ rencontrés, de leur OPCA respectifs d'une part (point I), d'entretiens réalisés auprès du Faf TT et d'agences de travail temporaire d'autre part (Point II).

I Les Groupements d'Employeurs (GEIQ) et le contrat de professionnalisation

Ce chapitre présente les résultats liés aux entretiens menés auprès de groupements d'employeurs d'insertion et de qualification de la région Nord - Pas-de-Calais. Ces informations ont été rapprochées des renseignements obtenus lors des entretiens menés auprès des OPCA, chaque GEIQ ayant un OPCA propre lié à son champ sectoriel d'intervention.

I.1 Présentation des GEIQ de la région Nord - Pas-de-Calais

I.1.1 Remarques générales

Les Groupements d'employeurs (GE) et Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) fédèrent des entreprises qui peuvent être d'un même secteur d'activité ou non. Le groupement d'employeur embauche des personnes qu'il met à la disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins (saisonnalité, pics d'activité, pré-recrutement...).

Dans le cadre d'un GEIQ, la dimension « insertion et qualification » implique que les personnes embauchées soient des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et devant suivre une formation dans le cadre d'un contrat de travail. L'objectif consiste en l'acquisition d'un (premier) niveau de qualification et une redynamisation du parcours professionnel pour le salarié pour qu'à l'issue de sa période de formation et d'emploi, celui-ci soit embauché au sein d'une entreprise, idéalement membre du Groupement d'Employeur. Il s'agit donc bien de qualifier et de professionnaliser le candidat afin qu'il puisse intégrer l'emploi à l'issue de l'accompagnement du GEIQ.

La dimension « insertion et qualification » n'est pas présente dans le cadre d'un Groupement d'Employeurs classique. Les GE devraient recruter des personnes qualifiées et en CDI à plein temps alors que les GEIQ, en répondant aux besoins de recrutements des adhérents, utilisent des contrats qui doivent déboucher sur des emplois durables au sein des entreprises du territoire.

Les GEIQ sont des associations « loi 1901 » dont les adhérents sont des entreprises¹². Depuis 1997, les Groupements d'Employeurs qui souhaitent se prévaloir de l'appellation GEIQ doivent en faire la demande auprès d'une instance nationale de coordination, le Comité National de Coordination et d'Evolution des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (CNCE-GEIQ)¹³. Le label GEIQ ne peut être délivré que sur la base d'une enquête annuelle approfondie qui repose sur de multiples critères quantitatifs et qualitatifs (place des employeurs, publics accueillis, nature des contrats de travail, durée minimale des mises à disposition, accompagnement social mis en œuvre, nombre d'heures de formation...). Nous présentons en annexe 2 les conditions de labellisation des GEIQ.

Les GEIQ sont dans un premier temps apparus dans le secteur agricole et se sont ensuite élargis depuis 2000 à tous les secteurs et entreprises. Actuellement, on compte environ 180 implantations de GEIQ répartis sur 21 régions, pour plus de 4 000 entreprises adhérentes (Site Centre Inffo). 22 secteurs d'activités sont représentés avec une forte proportion de secteurs « en

¹² D'après GEIQ métallurgie Nord - Pas-de-Calais, Dossier de presse, p4.

¹³ Décret 2009 - 1410 du 17 novembre 2009 relatif au groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification. Il précise que la labellisation est délivrée pour un an par le CNCE-GEIQ pour les GEIQ qui se conformeraient au cahier des charges déterminé par cette association sur avis du Ministère de l'emploi. Le label est renouvelé pour un an sur la base d'une évaluation.

tension » de main-d'œuvre (BTP, propreté, transport) et de nouveaux secteurs (relation client, aide à domicile, logistique...). Il existe aussi en proportion limitée des GEIQ multisectoriels.

I.1.2 Une philosophie d'accompagnement particulière

Généralement, le principal objectif des Groupements d'Employeurs est de permettre aux entreprises qui les composent de résoudre leurs problèmes structurels de recrutement par la mise à disposition de publics particuliers, caractérisés par un éloignement prononcé de l'emploi. Leur employabilité est à (re)construire pour différentes raisons objectives ou subjectives : public handicapé, public étranger ayant des problèmes de communication, mais aussi demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, publics non ou peu qualifiés.

Les GEIQ embauchent directement les publics qu'ils ciblent (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...) en contrat CDD de 6 à 24 mois (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou contrat unique d'insertion) puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins, en alternance avec des périodes de formation. Le GEIQ assure l'accompagnement du salarié et de l'entreprise, il met en place un double tutorat professionnel afin de proposer une formation individualisée pour le salarié.

I.1.3 Les GEIQ de la région Nord - Pas-de-Calais

Huit GEIQ existent en Nord - Pas-de-Calais. Ils couvrent les domaines du transport, du bâtiment, des travaux publics, de l'automobile, du sport et le multisectoriel. L'un d'entre eux est centré sur un public handicapé. Ils travaillent sur la région

Tableau n°14 : Nombre de contrats de professionnalisation dans les GEIQ en Nord - Pas-de-Calais

Nom du GE ou GEIQ	Nombre de CP signés en 2011*	Secteurs	Localisation
GEIQ Transport et logistique (ex Artois Littoral)	21	Transport	Hénin-Beaumont
	23 (en 2012)**	Multisectoriel (2012)	
GEIQ BTP NPDC	107	BTP	Carvin
GEIQ Emploi-Handicap	36	Multisectoriel	Marcq en Baroeul, Métropole
GEIQ Métier des services	16	Multisectoriel	Lille Métropole
GEIQ MI NPDC	46	Industrie	Dunkerque
GEIQ Pays d'Opale		Automobile	Boulogne sur Mer
GEIQ Pro	57	Travaux publics	Escautpont, Valenciennes
GEIQPSAL		Sport	Villeneuve d'Ascq, Valenciennes

*Source : Direccte Nord - Pas-de-Calais, ** Source GEIQ,

Le GEIQ Artois littoral basé à Hénin Beaumont est historiquement centré sur le transport de passagers. Il est créé en 2002 pour répondre à un besoin de main d'œuvre qualifiée non satisfait : « *On a été confronté à la fin de la première auto-école de France, à savoir le service militaire qui était le premier apporteur de main d'œuvre qualifiée au métier d'autocar dans le domaine des transports, avec le passage des permis. On en avait marre de récupérer les fonds de tiroir de l'ANPE. On est un métier captif, et on était donc perçu comme un métier refuge. Pour pas mal de conseillers, on était un métier fourre-tout : tu as deux bras deux jambes, tu peux faire conducteur d'autocar. Mais un car c'est 200 000 euros et 50 gamins. On ne peut pas se permettre de mettre n'importe qui au volant. Les vannes de formation étant ouvertes, les entreprises recevaient des personnes qui avait mal évalué les contraintes du métier : travail le matin, le soir et éventuellement le week-end* ». Les sorties de formation ne semblaient pas optimales : « *fin octobre novembre, alors qu'ensuite il y a les mois d'hiver et donc une baisse d'activité* ».

Les entreprises du secteur du bassin minier ont donc souhaité se positionner sur la formation dans les métiers du transport, « *pour former et qualifier une main d'œuvre disponible et faciliter la mise à disposition aux entreprises* ». Le GEIQ démarre son activité en 2002 avec 8 transporteurs du bassin minier ; les secteurs de la Côte d'Opale puis de l'Artois Littoral sont ensuite couverts. Aujourd'hui, 30 entreprises sont partenaires, surtout des PME et surtout des entreprises privées.

En 2008, la crise ne permet pas la création d'un nouveau GEIQ sur le transport routier marchandise. La convention collective large le permettant, le GEIQ intègre alors dans son conseil d'administration, des représentants professionnels de ce secteur et l'activité du GEIQ sur ces métiers débute. Elle reste cependant actuellement réduite. De fait, ce sont les métiers de conducteurs d'autocar (bus et car) qui prédominent toujours. Le GEIQ dépend de l'OPCA transport.

Détectant un gisement d'emploi, le GEIQ étend son champ d'activité en 2012 au multisectoriel, sur les secteurs de la grande distribution, des services aux entreprises (en propreté, entretien et espaces verts), de l'hôtellerie-restauration. Sur ce champ le GEIQ est affilié à l'Agefos-PME. Actuellement, un axe de travail particulier se dessine sur les formations en logistique (préparateur de commande, cariste d'entrepôt, et cariste magasinier).

Le GEIQ Bâtiment (ou GEIQ 59-62) situé à Carvin existe depuis 1995. A l'origine, il y a deux groupements créés par des institutionnels : les chambres des métiers respectives des deux départements et la Fédération du bâtiment. Des partenaires supplémentaires et spécifiques existent selon les départements : en Pas-de-Calais, Opac 62 (maintenant Pas-de-Calais-Habitat), Maison et cité Soginorp ; en Nord, CMH, Union régionale des associations d'insertion, EDF-GDF et la Communauté urbaine de Lille. En octobre 2002 le groupement du Nord est absorbé par celui du Pas-de-Calais. Le GEIQ est maintenant géré par les entreprises uniquement et relève de la Loi de 1901. C'est le plus gros GEIQ de France avec 160 entreprises adhérentes de toutes tailles et 92 organismes de formation partenaires. Il couvre la région. Son OPCA est Constructys ; l'OPCA du Bâtiment.

Le GEIQ MI (Métallurgie) situé à Dunkerque couvre la région. Les 4 permanents se répartissent sur des secteurs géographiques et des domaines professionnels adaptés (Dunkerque Littoral - Sidérurgie, maintenance mécanique ; Valenciennes, Maubeuge, Lille – automobile et ferroviaire ; Lens, Béthune, Saint Omer – usinage, machine tournante, automobile)

Créé en 2009 avec un début d'activité en 2010, le groupement impulsé sur l'initiative de deux grands groupes privés en partenariat avec des divers acteurs soucieux de répondre à des besoins de main d'œuvre dans la métallurgie (UIMM – Union des industries de la métallurgie-Adéfim, Pôle-emploi, Maison de l'emploi, partenaires patronaux). 12 entreprises sont actuellement partenaires. Depuis sa création, le GEIQ a souscrit une centaine de contrats de travail. Il dépend de l'OPCA de la métallurgie Opcaim.

Le GEIQ Travaux Publics situé à Escautpont, existe depuis 1995. Créé par des TPME et des PME du territoire qui avaient besoin de recruter, le GEIQ regroupe actuellement 35 entreprises adhérentes où prédominent le secteur travaux publics et les grandes entreprises. Il travaille surtout sur le valenciennois et la Porte du Hainaut, le Val de Sambre, sur le Cambrésis, le Douaisis, le territoire de Lens-Liévin, et un peu sur la métropole lilloise. Il collabore plus particulièrement avec les Maisons de l'emploi pour le recrutement des personnes et dépend de l'OPCA Constructys.

Le GEIQ Emploi et handicap est spécifique au regard du public ciblé. Il est créé en 2000 sur une initiative d'Emploi et Handicap Grand Lille basé sur deux bassins Lille et Douai. Cette structure offre depuis 1995 plusieurs offres de service portées par l'Agefiph : Alther conseille et accompagne les entreprises sur l'emploi des personnes handicapées ; Sameth aborde les problèmes d'inaptitude ou d'aggravation du handicap des salariés déjà présents dans l'entreprise et œuvre pour éviter leur licenciement auprès de l'entreprise ; Cap emploi intervient auprès des personnes et des entreprises pour favoriser le retour à l'emploi.

Le GEIQ est créé pour mettre en relation entreprises et individus avec l'objectif de travailler sur l'intégration par une montée en qualification via l'alternance, pour dépasser les stéréotypes existants et le manque de qualification des personnes handicapées. Il a signé depuis sa création près de 300 contrats. Il dépend de l'OPCA interprofessionnel Opcalia.

I.2 Les GEIQ et le contrat de professionnalisation

Les GEIQ de la région sont très différents du fait de leur taille, de leur secteur de compétence, de leur territoire d'intervention, du public bénéficiaire ciblé. Leurs postures vis-à-vis du contrat de professionnalisation s'en trouvent fortement impactées.

I.2.1 Le recours au contrat de professionnalisation

Les GEIQ se différencient selon qu'ils recourent exclusivement ou pas au contrat de professionnalisation

a. Recours unique au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est volontairement le seul contrat mobilisé par le GEIQ Transport et Logistique et par le GEIQ Pro-Travaux Publics.

Le GEIQ Emploi et Handicap ne recourt lui aussi qu'au contrat de professionnalisation et justifie ce choix par les caractéristiques de son public cible : « 90% du public handicapé a plus de 26 ans, c'est ce qui explique que l'on choisit le contrat de professionnalisation et pas le contrat d'apprentissage ». Mais le GEIQ insère parfois le contrat de professionnalisation dans des parcours, avec par exemple en amont une phase en AFPR. Avec la mise en place de la POE, et parce que l'OPCA du GEIQ y est particulièrement favorable, le groupement devrait disposer à terme d'un nouveau dispositif : « quand on part de très loin avec la personne en termes de qualification, on requalifie d'abord avec l'AFPR ou la POE et ensuite on professionnalise avec un contrat de professionnalisation ». D'ores et déjà, l'association AFPR et contrat de professionnalisation a été mobilisée dans le cadre de la formation sur les métiers d'agents de sécurité : « Pour exercer il est obligatoire d'avoir une certification, un CQP. On le fait en AFPR au préalable puis on continue avec un contrat de professionnalisation pour acquérir la professionnalisation notamment en passant ainsi les SSiap 1 et 2 qui définissent le niveau d'intervention possible. On a le même exemple dans l'informatique pour des entreprises SSII. Le niveau de recrutement de la branche c'est le Bac+2. On a pris une promotion de bacheliers, on leur a donné une formation de niveau Bac +2 en titre homologué de développeur logiciel en AFPR. On continue en contrat de professionnalisation pour monter sur des niveaux supérieurs ou pour développer la professionnalisation ».

b. Mobilisation de l'ensemble des dispositifs d'alternance

La posture des GEIQ Métallurgie (MI) est autre puisqu'ils mobilisent outre le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ou encore les contrats aidés avec formation, voire des dispositifs d'aide à l'insertion via Pôle emploi : « On a le droit de faire de tout et on fait de tout ».

Il en va de même pour le GEIQ Bâtiment dont le Tableau 15 présente l'importance respective des différents contrats en 2011.

Tableau 15 : Importance des différents contrats de travail mobilisés par le GEIQ Bâtiment.

Désignation	Total contrats (Nombre)	Selon le contrat				
		Contrat de Pro jeunes	Contrat de Pro adulte	Total CP	Contrat d'apprentissage	CUI – CIE*
Salariés présents en fin 2011	180	29%	13%	42%	48%	10%
Salariés recrutés en 2011	179	39%	15%	54%	30%	16%
Durée moyenne des contrats pour les salariés recrutés en 2011		10,4 mois	9,1 mois		22 mois	11,7 mois
Poids moyens des heures de la partie formation dans le contrat (en %)		28%	7%		65%	

* : CIU CIE Contrat Unique d'insertion dans le secteur marchand par opposition au CUI CAE qui se déroule dans le secteur non marchand

La mobilisation des différents contrats est évolutive selon les années. A titre d'illustration, on relève pour le GEIQ Bâtiment

- une stabilisation du poids des contrats d'apprentissage sur les dernières années,
- une légère remontée du poids des contrats de professionnalisation très en recul surtout pour les jeunes en 2009 et 2010,
- un retour à une situation normale en ce qui concerne les CUI-CIE après à une hausse importante en 2010 liée essentiellement à une incitation financière dans le cadre du plan de cohésion sociale qui a favorisé ce type de contrat.

Le recours à cette pluralité de dispositifs s'explique par un positionnement spécifique des différentes mesures, constat déjà énoncé par les OPCA (Cf. partie précédente de ce rapport).

Ainsi, le contrat d'apprentissage est considéré comme une formation initiale de longue durée sur un métier identifié. Au contraire, le contrat de professionnalisation se déroule normalement sur une période de formation plus réduite et l'objectif est ici soit la découverte d'un métier et d'un premier niveau de qualification pour le public jeune, soit une remise à l'emploi avec éventuellement une montée en qualification pour les publics adultes. Enfin, les deux contrats s'opposent quant au niveau de productivité attendu du salarié : *« dans le contrat d'apprentissage il s'agit de former un jeune sur un diplôme avec montée en compétence. On lui apprend les bases du métier. Il relève de la formation initiale. Au contraire dans le contrat de professionnalisation, la personne a déjà les bases et on la professionnalise, on lui apporte une formation spécifique, une formation sur un métier propre à l'entreprise »*. Pour dire les choses autrement : *« un contrat de professionnalisation est un salarié productif. Un contrat d'apprentissage n'est pas productif, il est en train d'apprendre... sauf peut-être pour les niveaux BTS »* (GEIQ Métallurgie).

La différence du poids des heures dédiées à la partie formation (par opposition aux heures de mise à disposition en entreprise) selon les dispositifs est illustrative de la différence de vocation selon les dispositifs (Tableau 15 pour le cas du GEIQ Bâtiment).

Selon le GEIQ MI, cette différence théorique de philosophie a comme conséquence une utilisation différenciée selon la taille des entreprises de la métallurgie : *« Le contrat d'apprentissage est surtout présent dans les grandes entreprises ; dans les PME, le contrat de professionnalisation marche moins bien car il leur faut des gens déjà formés. »*

Le recours aux contrats aidés est préféré au contrat de professionnalisation quand il s'agit de recourir à une formation spécifique de courte durée (moins de 6 mois) : *« On fait des CUI (Contrat unique d'insertion) avec des périodes de formation prises sur notre plan de formation. On fait par exemple des CUI avec une formation sur un CQP Métallurgie en sécurité environnement. La formation est courte - moins de 6 mois- et avec ce dispositif on fait une remise en marche du salarié, une préparation à réintégrer le monde industriel. Autre exemple : on est confronté à un pic d'activité avec une besoin de soudeur machiniste. Il n'existe pas de formation, ce métier n'existe qu'en entreprise, et on n'a pas le temps de faire un parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. On part donc sur un CUI de 6 mois avec formation interne dans l'entreprise, combiné avec une AFPR d'un mois en amont par Pôle emploi »* (GEIQ MI).

Des considérations liées aux caractéristiques du public peuvent également justifier la préférence pour le contrat unique d'insertion au détriment d'un contrat de professionnalisation : *« si on a un jeune qui sort de l'école sans expérience dans le BTP, on va faire un contrat de professionnalisation. Par contre si on a une personne de 35-40 ans, qui a une famille à nourrir et un peu d'expérience, on va faire un CUI-CIE car la rémunération ne sera pas la même, elle est plus importante en contrat aidé. On joue sur le social, on ne va pas le mettre en difficulté. On travaille sur le rapport à l'emploi mais en tenant compte des contraintes sociales »* (GEIQ Bâtiment).

De fait, quand on interroge les GEIQ qui mobilisent différents contrats d'aide à l'insertion, le positionnement théorique de chacun d'entre eux est très précis et clair. Les objectifs et caractéristiques orientent très facilement le choix du contrat qui sera finalement retenu. Quand théoriquement il existe une alternative entre deux dispositifs et en l'occurrence entre le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage, la contrainte économique, financière du moindre coût pour l'entreprise cliente étant intégrée en amont dans la gestion des GEIQ, la concurrence est de facto éliminée.

I.2.2 Les caractéristiques des contrats de professionnalisation signés

La présentation qui va suivre est illustrative et non exhaustive. Elle précise les durées, les certifications visées et les métiers ciblés. Elle veut illustrer la diversité de recours au contrat de professionnalisation et surtout montrer comment les caractéristiques des GEIQ impactent sur les caractéristiques des contrats souscrits. Quelques éléments transversaux sont néanmoins avancés en fin de paragraphe.

a. Le GEIQ Emploi et Handicap.

Au moment où l'enquête est réalisée, ce GEIQ couvre 55 contrats de professionnalisation avec une durée standard de 12 mois. Cette caractéristique est liée au fait que la formation vise essentiellement une qualification reconnue au sein de conventions collectives. Et cela se justifie par la faible qualification des publics bénéficiaires et par l'objectif visé : professionnaliser des personnes handicapées sur des métiers porteurs pour leur assurer une employabilité. *« On a quelques contrats de 6-8 mois mais ils sont très minoritaires. Parfois on a des 24 mois, quand on vise certaines certifications comme développeur informatique ».*

Du point de vue de l'objectif, la priorité est donnée à la qualification, la certification pouvant advenir par la suite par la VAE par exemple.

Du point de vue des métiers visés, si l'approche porte sur le multisectoriel, le GEIQ souligne une forte orientation tertiaire: *« c'est plus facile d'intégrer des personnes handicapées dans des métiers tertiaires que dans l'industriel, il y a moins de contraintes physiques ».* De fait, les métiers les plus fréquemment concernés sont ceux liés à l'administratif au sens large, à la comptabilité, au conseil téléphonique pour plateforme, à l'informatique. Des métiers atypiques sont aussi accessibles (pour des entreprises particulières comme ERDF, GRDF ou encore l'Urssaf). De nouveaux emplois sont visés et semblent offrir un potentiel de développement pour l'avenir : gardien d'immeuble, agent de sécurité de gardiennage. *« On a ressenti un effet base arrière pour les JO de Londres et on pense qu'il y a de la demande pour les hôtels, les bases sportives, de loisirs... ».*

b. Le GEIQ Travaux Publics

Ce GEIQ compte 43 salariés à la date de l'enquête (mi 2012) répartis pour moitié entre jeunes et adultes (moins de 26 ans/plus de 26 ans).

Ce GEIQ se caractérise par un recours exclusif au contrat de professionnalisation décliné sous une seule formule : un contrat de 12 mois avec 455 heures de formation pour viser un titre professionnel du Ministère de l'emploi dans le domaine de la voirie et des réseaux divers : ouvrier VRD avec la possibilité de passer de 2 Cases (permis) 1 et 4.

Ce choix s'impose du fait de la mission assigné au GEIQ d'une part et du secteur d'intervention d'autre part : amener à la qualification dans le secteur des travaux publics des personnes qui en sont dépourvues.

Par ailleurs, le choix de cette certification a l'avantage d'assurer indirectement une sécurisation du parcours de formation en cas d'échec à l'obtention du titre final. Des validations partielles sous forme de modules peuvent être obtenues dans des spécialités : pavage – dallage, borduration, assainissement, enrobé. Le niveau de réussite est proche des 100%.

c. Le GEIQ Métallurgie

Sans être en situation de monopole le contrat de professionnalisation est le dispositif dominant dans l'activité de ce GEIQ : sur 115 contrat d'alternance, seulement 8 CUI et 10 contrat d'apprentissage. Le GEIQ signe des contrats de professionnalisation d'une durée de 12 mois qui visent l'acquisition le plus souvent d'une qualification reconnue en convention collective. Dans le cas où une certification est ciblée, il s'agit peu souvent d'un diplôme, avec de toute manière un déplacement du niveau d'entrée « *du CAP vers le Bac Pro* ». Le CQP de la métallurgie (CPQM) est donc largement privilégié. Plusieurs explications à cela.

D'abord, le responsable du GEIQ adhère à l'idée que « *le diplômant c'est le boulot de l'Etat, le qualifiant celui des branches* ».

Ensuite, le CQP a pour lui d'être plus flexible dans son contenu pédagogique, plus adapté à l'entreprise et à son rythme de production et au public du GEIQ : « *Avec le CQPM, on valide des compétences. Le programme de formation est fait par rapport à un individu pour valider une liste de compétences. Avec le diplôme, il y a des passages obligés, en français, en maths, en histoire géo, des matières pas forcément adaptées à un individu et à une entreprise mais à un référentiel. En plus la durée de formation, son contenu et son organisation sont fixes. Tout cela n'est pas adapté à l'entreprise. Par exemple, dans le cadre du CQPM si une entreprise a un surcroit de production...si elle a besoin de l'individu, on appelle l'organisme de formation et on décale la formation. Cela est impossible dans le cadre d'un diplôme* ».

Plus encore, dans le cadre d'un CQPM, l'appel à une formation intra entreprise permet d'adapter au mieux la formation aux compétences recherchées : « *en CQPM il y a environ 80% de formation externe et 20% de formation interne réalisée selon un parcours d'intégration que l'on a fait inscrire sur la liste CPNE et que l'on a fait valider. L'organisme de formation qui assure la formation est venu dans l'entreprise s'inspirer du processus de production pour définir une formation spécifique qu'il vient distiller dans l'entreprise* ».

Le dernier élément explicatif est lié à la politique de la branche via l'OPCA. A travers ses modalités de remboursement plus avantageux vis à vis des contrats de professionnalisation visant un CQP, elle ferme de facto de manière plus ou moins forte le choix du diplôme (voir en partie 2 de ce rapport).

Les métiers visés se situent dans les secteurs de l'industrie lourde, de la sidérurgie, de la chaudronnerie : soudeurs, chaudronniers, maçons fumistes (réalisation de moules réfractaires pour faire des fours), ébarbeurs...De fait, c'est bien une entrée métier qui est privilégiée et non une entrée sectorielle : « *on travaille avec un panel d'entreprise hétérogène qui va de l'industrie à l'industrie pharmaceutique...* ».

Qui plus est, les caractéristiques des contrats peuvent évoluer en fonction d'une saisonnalité impulsée par l'activité des entreprises clientes : « *la maintenance mécanique c'est surtout en mai – septembre, on profite des vacances sur les grands sites industriels. Pour la chaudronnerie, c'est des commandes sur 6 mois* ».

d. Le GEIQ « 59-62 » Bâtiment

Durant l'année 2011, 336 salariés ont eu recours ce GEIQ qui est l'un des plus important en France ; 179 salariés ont été recrutés et 156 ont quitté la structure. Le contrat de professionnalisation représente 50% environ des contrats signés.

Les salariés embauchés par le GEIQ en 2011 sont des publics de très faible niveau de qualification (35% de niveau IV et 44% de niveau V) en grande difficulté puisque 39% d'entre eux étaient au préalable demandeurs d'emploi, 41% relevaient de la catégorie publics prioritaires (DELD, bénéficiaires du RSA, des Plie, localisés dans les ZUS ou ZFU).

La certification est souvent visée puisque cela concerne 90% des contrats signés (pour moitié des diplômés ou titres et pour moitié des CQP). La réussite aux examens concerne seulement 29% des contrats de professionnalisation jeunes et 23% des adultes (contre 80% en contrat d'apprentissage).

Les formations visent principalement 4 métiers : maçons (23%), coffreurs – bancheurs (19%), dépanneurs multiservices (9%), menuisiers (6%). En 2010 et 2009 on retrouvait en plus des deux premiers métiers précédemment signalés, les installateurs sanitaires et thermiques et les ouvriers polyvalents VDR.

L'importance et les caractéristiques des contrats de professionnalisation signés sont fortement dépendants des marchés obtenus par le GEIQ: *« en 2012 je ferai plus de contrats de professionnalisation car il y a le chantier de la prison de Vendin et le terminal gazier de Dunkerque. Le contrat d'apprentissage n'est pas possible donc on fait du contrat de professionnalisation »*

e. Remarques transversales

Les GEIQ rencontrés ont en commun de ne pas pratiquer la multi mise à disposition. Si théoriquement cette organisation est possible sur la base d'un avenant au contrat pour signaler le changement d'employeur au cours du contrat, la pratique semble peu envisagée par les GEIQ du fait de réticences chez certaines entreprises : *« on a failli le faire avec le ferroviaire dans le valenciennois chez Alstom et Bombardier car c'est toujours les mêmes salariés. Normalement, on pourrait le faire. Cela ne s'est pas fait. Le contrat de professionnalisation c'est couvrir un besoin de recrutement pour les entreprises. Or elles n'aiment pas trop partager les salariés car en sortie de GEIQ, il y a de la concurrence en termes de salaires, de conditions de travail, de conventions collectives, d'avantages sociaux »* (GEIQ MI). *« Dans le transport, la multi mise à disposition n'est pas possible, le temps partagé, ce n'est pas possible du point de vue des entreprises »* (GEIQ Transport)

Autre remarque : les GEIQ se connaissent et évitent une intervention concurrente pour l'un des leurs sur la région. Plus encore, cela leur semble nécessaire pour la lisibilité et l'efficacité de leur intervention auprès des entreprises adhérentes potentielles. *« Il y a un principe de non concurrence entre les GEIQ et donc je vérifie auprès d'un autre GEIQ dans le cas où il pourrait y avoir chevauchement, avec le GEIQ BTP par exemple »* (GEIQ Emploi et Handicap).

I.3 Pourquoi passer par un GEIQ pour signer un contrat de professionnalisation ?

La question examinée ici est celle de l'intérêt et des avantages pour une entreprise de passer par un GEIQ pour conclure un contrat de professionnalisation alors qu'elle pourrait le faire en direct.

Le recrutement d'un salarié sur un contrat de professionnalisation via un GEIQ ne résulte pas du jeu de hasard. Il intervient après une démarche réfléchie souvent initiée par le GEIQ lui-même. Les arguments relèvent de la rationalité économique et/ou de l'adhésion à une certaine philosophie quant au rôle de l'entreprise. *« Quand l'entreprise maîtrise un recrutement elle ne passe pas par le GEIQ. Car cela a un coût ». « Les entreprises ne vont pas faire tous leurs contrats de professionnalisation avec le GEIQ. Par contre, elles y recourent car elles comblent ainsi des manques : elles ciblent des publics particuliers pour alimenter des métiers particuliers pour lesquels elles ne trouvent personne. Ou alors, il y a une philosophie en plus ».* (GEIQ MI)

I.3.1 Externalisation des risques, contraintes et coûts

a. Réduction des risques employeur pour l'entreprise cliente

Au regard de la Loi, c'est le GEIQ qui est le signataire du contrat de travail. Le recrutement d'un salarié par ce biais a donc comme premier avantage pour l'entreprise de réduire considérablement sa prise de risque, et cela à plus d'un titre.

L'externalisation du risque d'erreur s'applique moment du recrutement : cette phase de sélection est à la charge du GEIQ, l'entreprise pouvant même souhaiter, voire exiger, d'être consultée pour la sélection ultime. Elle optimise ainsi pleinement sa sélection d'embauche.

Il revient aussi au GEIQ de gérer les aléas de la construction et de la mise en place de la partie formation du contrat tant du point de vue de la certification visée, que du contenu de la formation.

La réduction du risque concerne aussi toute la période du contrat car il revient au GEIQ de gérer l'incertitude du contrat de travail : que ce soit en cas de défaillance de l'entreprise où est mis à disposition le salarié ou bien en cas de défection du salarié lui-même qui viendrait à abandonner son poste de travail, il revient au GEIQ de gérer la situation : trouver une nouvelle entreprise pour que le salarié poursuive son contrat / trouver un remplaçant au premier salarié pour l'entreprise. Le cas emblématique est celui de l'échec d'un salarié en contrat de professionnalisation à l'obtention du permis.

L'entreprise mais aussi le salarié recruté trouvent dans les phases d'activité en entreprise un moyen de vérifier l'adéquation entre individu/poste/fonction. Ils peuvent chacun, à tout moment, mettre un terme sans conséquence à cette relation et cela bien au-delà de la période d'essai traditionnelle puisque c'est le GEIQ qui est porteur.

La quasi suppression des risques employeur pour l'entreprise est donc permanente et elle prend aussi la forme d'un accompagnement tout au long du contrat. Ceci semble avoir toute son importance du fait des caractéristiques du public accueilli. (Voir l'examen des particularités de l'accompagnement au point suivant).

b. Avantages financiers pour l'entreprise

Les avantages financiers retirés par l'entreprise dans cette la contractualisation via un GEIQ concernent trois aspects.

D'abord, l'entreprise trouve là un moyen de faire supporter à autrui certains coûts liés à toute embauche : coûts directs d'annonce, de sélection, de recrutement, coûts indirects liés au temps passé par des salariés de l'entreprise pour réaliser cette embauche...

Ensuite, ce sera l'OPCA du GEIQ qui prendra en charge les frais liés à la formation du contrat de professionnalisation et non l'OPCA de l'entreprise. L'entreprise n'entame pas sa capacité de financement pour la formation continue de ses salariés permanents. Indirectement elle se crée ainsi une extension de son effort possible de formation.

L'entreprise ne supporte en fait que le coût du salaire pour les périodes où le salarié est effectivement dans l'entreprise, le salaire durant les périodes de formation étant pris en charge par le GEIQ. Le montant payé par l'entreprise correspond donc à une facturation des heures de mise à disposition augmentées d'un coefficient qui tient compte des coûts supportés par le GEIQ. Par ailleurs l'entreprise peut bénéficier directement ou indirectement des différentes primes perçues par le GEIQ pour la signature d'un contrat de professionnalisation, même si en la matière, les pratiques peuvent différer : « *On reçoit une prime de la Direccte pour certains contrats de professionnalisation. Mais elle est reversée à l'entreprise. On ne garde aucune des prime reçues ni pour le Contrat de professionnalisation, ni pour les contrats d'apprentissage ni pour les CUI. Certains GEIQ facturent moins mais gardent les primes. Nous on reverse tout : surplus de remboursement par rapport au coût de la formation, primes de la Direccte, aide à l'accompagnement et au tutorat* ». L'entreprise optimise donc le coût salarial.

c. Intérêt pour la gestion administrative des ressources humaines

Le premier avantage est d'ordre légal. Un salarié en contrat de professionnalisation (conclu via un GEIQ ou pas) n'est pas comptabilisé dans effectif d'une entreprise. Ceci évite donc le franchissement de certains seuils qui déclenchent de nouvelles obligations légales.

Le second avantage est lié au fait que l'entreprise trouve une opportunité de recruter alors qu'elle ne pourrait le faire. Cette contrainte peut être directement liée au fait que l'entreprise a dans un passé proche réalisé un licenciement économique par exemple. L'entreprise contourne ainsi cette interdiction et peut se permettre de réembaucher pour assurer ponctuellement des besoins de main d'œuvre ou de mission.

Cette contrainte peut aussi provenir d'une consigne de groupe. « *Certains grands établissements régionaux n'ont plus le pouvoir décisionnel sur un bassin, les embauches se décident*

au niveau national. Ils ont des besoins mais n'ont pas les autorisations pour le recrutement. Ils se servent donc de l'alternance, du contrat de professionnalisation via un GEIQ pour garder sous la main de la main d'œuvre. Et quand ils ont enfin l'autorisation de recruter, hop, ils ont les alternants. C'est une astuce pour répondre aux besoins de la production sans avoir le droit de recruter ».

Le dernier avantage, souvent présenté comme déterminant, tient dans le fait que ce mode de recrutement allège considérablement la charge de travail du service RH de l'entreprise liée à l'embauche, sans que pour autant celui-ci ne soit exclu de la démarche de recrutement, bien au contraire : *« On assure le sourcing c'est-à-dire la constitution d'un vivier, la sélection pour le recrutement. Ensuite, on fait les démarches administratives pour l'enregistrement du contrat et quand il y a rupture, on assure la gestion administrative là aussi »*

d. Opportunités pour l'alimentation des métiers et le renouvellement des compétences

L'avantage d'un contrat de professionnalisation via un GEIQ réside aussi dans la possibilité d'ouvrir le recrutement sur des métiers forts mal alimentés par les voies traditionnelles que sont le recrutement direct en CDI, CDD, voire via une entreprise de travail intérimaire. Plusieurs raisons à cela.

D'abord, il n'existe parfois pas de filières de formation initiale ou continue qui permettent d'alimenter naturellement ces métiers par le marché externe.

Ensuite, l'environnement de ces métiers est parfois difficile (travail au dehors dans les intempéries, dans un milieu *« sale, poussiéreux, ou tout simplement physique »*). Peu attirants, ils sont délaissés par un public *« normal »* (GEIQ TP, GEIQ Bâtiment, GEIQ MI). Il s'agit donc pour les entreprises d'ouvrir ces métiers au public le plus large que de normal. Le contrat de professionnalisation via le GEIQ offre cette opportunité.

Enfin, les entreprises et surtout les petites entreprises qui recrutent directement en contrat de professionnalisation formulent souvent des demandes de formation individuelles, spécifiques que le marché de la formation a des difficultés à satisfaire. Des constructions de parcours ad hoc sont possibles, mais les choix et contraintes des organismes de formation ne permettent pas toujours de répondre à des demandes particulières des entreprises.

Le recours au GEIQ permet de dépasser ces limites.

Premièrement, il peut jouer un rôle d'intermédiaire entre l'entreprise et son besoin en formation et le marché de la formation. *« L'offre de formation est une offre commerciale. Beaucoup d'organismes se sont centrés sur le faire du volume. Ils travaillent en métallurgie avec des grandes entreprises ce qui leur assure de mettre en place des groupes à former de 10, 15, 20 salariés. Les TPME formulent des demandes individuelles. L'organisme de formation peut monter la formation mais à un coût prohibitif »*. Via un GEIQ, il est possible d'agréger et de *« mutualiser »* les demandes et *« de monter une action collective plus rentable. On a aussi pour avantage de pouvoir négocier avec les organismes de formation »* (GEIQ MI). *« L'OPCA rembourse 15 euros, nous on arrive à acheter l'heure de formation 12 euros. Comme on fait beaucoup de formation on s'arrange*

pour payer moins cher. On reverse la différence à l'entreprise pour aider au tutorat » (GEIQ Bâtiment).

En second lieu, le GEIQ peut impulser des changements du point de vue de l'offre de formation. Il peut mobiliser différents acteurs pour promouvoir la création d'une certification spécifique au sein de la branche professionnelle : *« on se mobilise sur l'ingénierie de formation pour créer des parcours et formations particulières et on se mobilise ensuite pour les faire inscrire sur les listes des CPNE et les rendre éligibles à l'alternance »* (GEIQ MI)°.

e. Image et responsabilité sociale de l'entreprise

Le motif du recours au contrat de professionnalisation et plus largement aux services d'un GEIQ justifié par la conception d'une *« entreprise citoyenne »*, est fortement discuté par nos interlocuteurs.

On ne peut exclure que des responsables d'entreprises adhèrent à un GEIQ parce qu'ils souscrivent à une certaine philosophie quant au rôle de l'entreprise dans la société. Certains GEIQ relèvent que parmi les nouveaux dirigeants de PME certains sont particulièrement sensibles à la notion d'aide à l'insertion *« parce qu'ils ont parfois eux-mêmes vécu le chômage »*.

Pour autant, même dans ce cas de figure, cet élément n'est pas une condition suffisante, ni d'ailleurs une condition nécessaire. L'élément décisif reste bien le besoin de l'entreprise et la rationalité économique de la démarche de recrutement. Si en plus, l'entreprise peut *« en plus »* venir faciliter le retour à l'emploi de publics en difficulté, cela accroît l'intérêt de l'opportunité de passer par un GEIQ. Malheureusement, la contrainte financière reste première et déterminante. *« La philosophie est surtout par la force des choses centrée sur le « faire du bénéfice ». L'élément moteur c'est le besoin ». « Je passe par un GEIQ car je n'ai pas le temps, je ne sais pas faire »*.

I.3.2 L'accompagnement du public mis à disposition des entreprises

Comme indiqué plus haut, pour les GEIQ, la problématique est bien de (re)donner de l'employabilité à des personnes qui en sont dépourvues cela par le volet formation du contrat avec une montée en qualification mais aussi par une immersion en milieu de travail. *« Il s'agit de faire rentrer dans les entreprises des publics qui ne seraient pas recrutés naturellement, selon les pratiques habituelles car ils ne correspondent pas aux critères de recrutement. Sur le papier, ces personnes ne correspondent pas aux besoins des entreprises mais avec la montée en qualification on va les amener à y correspondre »* (GEIQ Emploi et handicap).

a. Un public en marge de l'emploi

Comme le précise le cadre de la mission des GEIQ, les publics cibles sont les individus à la marge du marché du travail : jeunes, adultes, seniors, peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, bénéficiaires des revenus de transfert de solidarité.

Les facteurs qui expliquent ces situations de « non employabilité » sont très diverses et les « manques » peuvent relever de plusieurs domaines.

D'abord, ils peuvent concerner le niveau des personnes. Premier cas de figure, la qualification est insuffisante au regard des critères habituels de recrutement du secteur : « *dans le secteur de la Banque le niveau de recrutement c'est du niveau de recrutement bac +2, même sur plateau téléphonique. Des personnes handicapées de niveau en Bac +2 on n'en trouve pas beaucoup. Je propose donc des Bac - 2 avec des capacités, des savoirs-être ; des compétences et on fait un pari pour les former au métier du téléphone* » (GEIQ Emploi et Handicap).

Second cas de figure ; celui d'une absence réelle de qualification et / ou de certification. Les candidats du GEIQ Travaux publics ont un niveau primaire, infra 3^{ème} que ce soit des publics jeunes ou adultes.

Certains publics sont victimes de stigmatisation du fait d'évènements qui marquent leur trajectoire professionnelle (et personnelle) et provoquent un éloignement durable de l'emploi : licenciement, accident de travail et survenue d'un handicap.

Enfin, le public peut être rejeté parce que des problèmes personnels « *prennent le dessus* » et viennent entraver l'insertion dans l'emploi : période de détention en système carcéral, alcoolisme, divorce...

L'éloignement de l'emploi a donc des origines très diverses et cela dessinent des profils types de publics hétérogènes. Un accompagnement et un encadrement renforcé et permanent tout au long du contrat s'impose. C'est la « *marque de fabrique* » du GEIQ. Pour autant, pour être efficace celui-ci doit être individualisé et coller au plus près aux problèmes spécifiques de chaque salarié.

b. Une sélection en amont du recrutement...

Pour le recrutement d'une partie de leur public, les GEIQ s'appuient sur les structures d'aide à l'insertion (Pôle emploi et/ou Missions locales et/ou encore Maisons de l'emploi). Les partenariats sont à configurations variables. Ces institutions réalisent une phase de pré repérage sur dossier et/ou par entretien. Parfois le GEIQ participe à cette phase de pré sélection.

Une partie des salariés des GEIQ provient de candidatures spontanées personnelles et individuelles : « *on a pas mal de bouche à oreille, c'est 52% de notre public. Un salarié qui travaille chez nous et qui dis tu vas là-bas et tu leur dis que tu viens de ma part. On a aussi un lycée professionnel ou des CFA qui nous envoient des candidats, maintenant c'est moins souvent car on fait moins de Bac pro.*» (GEIQ Bâtiment) (GEIQ Transport).

Quelle que soit leur origine, les personnes sont dans la plupart des cas soumises à une phase de sélection par le GEIQ sur ses propres critères, en vue du recrutement définitif.

Cette sélection en amont a plusieurs objectifs et combine examen de dossiers, passation de test et surtout entretiens.

D'abord il s'agit de vérifier le niveau de connaissances formelles et « théoriques » possédées. Il s'agit de vérifier notamment si les pré-requis au regard du poste et de la formation envisagés sont possédés, fussent-ils de tout premier niveau, et cela pour adapter au mieux le parcours formation emploi : *« je fais passer des tests de niveau primaire : on fait l'addition, la soustraction, la division...je ne le fais plus car ils ne savent pas. Je vérifie si le principe de symétrie est acquis en maths...mais là c'est souvent très difficile »* (GEIQ TP). *« On utilise la MRS de pôle emploi, méthode de recrutement par simulation »* (GEIQ MI).

Il s'agit ensuite de préciser quelques principes liés au savoir être qui se révèlent strictement nécessaire pour un bon entame du contrat : ponctualité, respect de la hiérarchie de l'entreprise. *« Notre première mission est de repérer les individus qui sont en capacité d'apprendre et de suivre une formation, avoir la capacité d'apprenant pour envisager une montée en compétences. Mais le GEIQ doit surtout comprendre la culture de l'entreprise et identifier les personnes qui vont pouvoir s'y intégrer »* (GEIQ MI).

Les échanges entre les personnels et référents GEIQ et candidat permettent de préciser les choses, les attendus, *« le deal »*, *« le donnant – donnant »* : *« nous on leur assure que l'on va gérer les à côté. On leur dit que leur passé on s'en fout, et que maintenant on va regarder de l'avant, mais qu'il ne faut pas retomber dans certains travers. On va les aider à gérer les problèmes qui peuvent arriver ou qui existent déjà, mais que quand ils se pointent en entreprise ce sont des salariés lambda »*. (GEIQ Transport et logistique). Il s'agit surtout de vérifier la motivation : *« on regarde le niveau oui, mais ce qui est essentiel c'est la motivation. Si on sent quelque chose on peut passer outre le blocage du niveau »* (GEIQ Bâtiment)

L'accent est mis sur la nécessité d'être productif en entreprise, même si une période de montée en puissance sera accordée au salarié. Le distinguo est pointée entre ce qui se passe en formation et ce qui doit se passer en entreprise comme l'illustre ce propos du GEIQ TP : *« en formation vous avez le temps, il s'agit de comprendre pour être opérationnel et productif en entreprise. En formation il ne pas faut être productif. Par contre, en entreprise le chef d'équipe n'a pas forcément le temps de vous donner du temps. Il faut être productif. Ce chef d'équipe a d'autres objectifs. En entreprise il faut être efficace et avoir du rendement »*.

Cette mise au point a comme objet de sécuriser le retour à l'emploi du salarié par la réaffirmation des habitus du monde de l'entreprise, *« car c'est souvent là que ça pêche »*, mais aussi de rendre pérenne la collaboration entreprise-GEIQ. *« Notre public c'est un public « I » d'insertion mais ensuite on parle business. Si j'arrive et je dis à une entreprise je vais vous amener un individu au chômage depuis 5 ans, 5 enfants, en situation d'endettement, femme au foyer...l'entreprise elle ne le prendra pas. On peut se raconter de belles histoires, mais l'entreprise ne le prendra pas. Si le mec vient avec son lot d'emmerde en entreprise, l'entreprise ne prend pas. Nous on filtre, et quand l'individu arrive en entreprise c'est un individu lambda. Par contre*

l'entreprise me fait confiance pour la sélection, elle va me faire confiance quand je lui assure un niveau de productivité. L'employabilité ça dépend de pas grand-chose. Les individus n'ont pas forcément les codes de l'entreprise. Nous on les aide, on redonne les savoirs-être, on accompagne. On est un tremplin, on va les aider mais il ne faut pas retomber dans certains travers » (GEIQ Transport et logistique).

Pour sécuriser encore le contrat, certains GEIQ associent parfois l'entreprise au recrutement : *« Il y a un avantage réciproque pour le salarié et pour l'entreprise, un sentiment de confiance, d'investissement réciproque, le sentiment d'être mutuellement engagé, impliqué vraiment » (GEIQ TP.).*

D'autres GEIQ préfèrent se centrer sur un public particulier, sans pour autant pratiquer l'exclusion : *« Trouver des gens c'est facile actuellement. Notre cible c'est plutôt les trentenaires qui ont galéré, qui ont fait de l'intérim, qui ont une famille, qui ont envie de travailler, de se stabiliser, mais qui n'en n'ont pas les moyens. On a un savoir-faire avec ce public et l'on sait que l'on ne va pas être embêté avec ce public, car on va travailler avec des individus qui ont déjà un savoir être ». (GEIQ MI).* Il transparaît effectivement de nos entretiens que les problèmes gérés par le GEIQ dépendent fortement des caractéristiques du public accueilli.

c. Un accompagnement et un encadrement renforcé durant le contrat de professionnalisation

L'accompagnement renforcé tient d'abord dans l'existence d'un double tutorat, au sein du groupement d'une part et au sein de l'entreprise d'autre part. Le rôle respectif de ces deux tuteurs n'est pas le même.

L'encadrement au sein de l'entreprise par un salarié permanent est le même que dans le cadre d'un contrat de professionnalisation signé en direct par l'entreprise : encadrement professionnel, définition des tâches, accompagnement dans l'acquisition de savoirs faire, montée en autonomie de compétences...

Pour autant la charge de travail de ce tuteur entreprise peut être plus importante que dans un cadre ordinaire du fait par exemple de la réalisation de bilans intermédiaires *« à trois, tuteur GEIQ - tuteur entreprise et salarié, tous les trois mois » (GEIQ Emploi et Handicap).* Par ailleurs, ce tuteur doit posséder des dispositions particulières dans l'accompagnement du fait des caractéristiques particulières du public : *« être un bon professionnel mais être en capacité d'écoute », « savoir faire la part des choses », « être capable d'accorder une seconde chance, être capable de donner du temps au temps, tout en gérant les choses pour que le travail soit fait ».*

La mission du « tuteur GEIQ » peut être assurée par un individu identifié référent au sein GEIQ, ou par une équipe : *« tous les permanents du GEIQ sont formés au « tuteur coach », car en période d'essai c'est le chargé de développement qui assure le suivi et ensuite c'est le chargé de suivi qui prend le relais » (GEIQ Bâtiment).* La mission couvre deux aspects.

D'abord il s'agit d'assurer une relation professionnelle de confiance avec l'entreprise qui permette un échange d'information régulier, « dans la transparence et la franchise », pour repérer tous dysfonctionnements qui pourraient amener à une rupture du contrat en cours et hypothéquer les relations futures avec l'entreprise.

Le GEIQ a l'avantage d'être un acteur extérieur à la relation entreprise-salarié ce qui lui confère naturellement un rôle de médiateur : « Nous on peut dire les choses tant à l'entreprise qu'au salarié. On peut faire des remarques au salarié, alors que l'entreprise ne le peut pas toujours, surtout si c'est le fils d'un salarié ou un copain. Et vice versa ».

Ensuite, il s'agit d'accompagner individuellement le salarié sur un plan social. Il s'agit ici dans toute la mesure du possible d'éliminer tous les « à côté » qui peuvent perturber l'investissement du salarié dans son emploi et sa formation. Cela peut concerner la gestion du budget de la famille, le logement, des problèmes de santé... « Pour certains stagiaires, on fait des versements intermédiaires pour la paye, car les personnes ne savent pas gérer leur salaires, on fait des avances sur salaire pour solutionner un problème : on a volé le scooter, il faut en racheter un ». « On négocie les saisies sur salaires, les problèmes de logement, les négociations de prêts avec les banques ».

L'accompagnement renforcé peut aussi reposer sur une adaptation spécifique du volet pédagogique.

Le GEIQ via la construction de relations pérennes et renforcées avec des organismes de formation « professionnels sur le domaine visé par la formation » peut s'assurer qu'un encadrement particulier sera assuré au sein du centre de formation. Il peut se matérialiser par la mise en place de groupes de taille réduite (1 formateur pour 10 apprenants) ; par le recentrage de l'objectif de la formation « sur la réussite à l'examen en totalité ou sur certains modules en oubliant les classements » ; par la réalisation à la fin de chaque session de formation de synthèses formalisées dans des livrets qui précisent les objectifs de la formation et les acquis pédagogiques...

L'organisation même de la formation peut être un effet de levier. Par exemple, un module de 2 semaines de formation centrée sur la sécurité est placé en début du contrat de professionnalisation : « on leur apprend le matériel de base, les termes techniques. On commence ainsi le contrat en groupe et cela est bénéfique car on se sent plus fort que tout seul. Ensuite seulement il y a la mise à disposition de l'entreprise. En plus, cette période est pour nous un test supplémentaire : on vérifie le savoir arriver à l'heure, pendant 15 jours et avant la mise en disposition dans l'entreprise » (GEIQ TP).

Parfois même, il s'agit d'adapter la localisation de la formation pour pouvoir réellement toucher le public cible qui se révèle très peu mobile : « on est confronté à de réels problèmes de mobilité du fait d'un manque de moyen de locomotion. Avant on avait un bus qui amenait les gens de Valenciennes à Courcelles-Lès-Lens pour suivre la formation. Mais il fallait qu'ils viennent déjà jusque Valenciennes. Or il y a un problème de mobilité, même s'il y a une prise en charge financière

du bus. Donc on a implanté une antenne venue à Vieux-Condé pour limiter mobilité. On a amené la formation aux gens » (GEIQ TP).

d. L'après contrat

Les taux d'insertion sont variables selon les GEIQ et au sein d'un même GEIQ selon le public, la zone d'emploi ou le support (contrat de professionnalisation sur clause d'insertion ou pas). Le GEIQ Emploi et Handicap annonce ainsi une insertion en emploi de près de 80% des bénéficiaires dont 70% restent dans l'entreprise d'accueil.

Le GEIQ Bâtiment note un recul de la qualité de l'insertion « *on a baissé en placement. Avant on était à 75% environ, maintenant c'est du 50%. En général, on place mieux à l'issue des clauses d'insertion que dans le cadre normal, même si c'est un public plus difficile* ». L'influence de la conjoncture est sur ce point important et se traduit sur le taux d'insertion à l'issue du contrat : l'insertion en CDI semble beaucoup plus difficile surtout au sein des petites entreprises. « *Avant 2007, c'était 6 embauches pour 10 contrats. Maintenant c'est environ 2-3 sur 10* » (GEIQ TP).

Une solution ponctuelle a été mise en place par le GEIQ TP avec un partenariat de la Direccte et de l'OPCA Constructys : depuis 2008 une pérennisation suite à un premier contrat de professionnalisation est possible via un autre contrat de professionnalisation (dit de perfectionnement) de 6 mois.

e. Les ruptures de contrat

Elles sont parfois annoncées comme modérées. Le GEIQ TP n'a à déplorer que 3 ruptures de contrats sur 43 contrats de professionnalisation signés depuis le début de l'année 2012. 80% des contrats signés par le GEIQ Emploi et Handicap vont à leur terme. La vigilance dans l'accompagnement tout au long du contrat est sans doute un élément explicatif de ce nombre parfois limité de rupture. D'autres facteurs spécifiques peuvent être avancés. Ainsi, ce GEIQ (Emploi et Handicap) révèle que son public est avant tout un public adulte « *qui sait ce qu'est une entreprise* », qui connaît savoir être pré-requis, pour qui « *on ne relève pas de problème de discipline* ».

Les ruptures sont parfois au contraire plus conséquentes : 10% de ruptures environ pour le GEIQ MI, dont 4% en licenciement parfois pour cause de comportement, 4 % en abandon personnel souvent pour avoir trouvé un CDI dans un autre établissement.

Le GEIQ Bâtiment relève un taux de rupture moyen de 23% tous types de contrats confondus ; de 25% pour les contrats de professionnalisation « jeunes » et seulement de 6% pour les contrats de professionnalisation « adultes ».

Tableau 16 : Caractéristiques comparées des différents contrats de travail mobilisés par le GEIQ Bâtiment

Désignation	Total contrats (Nombre)	Selon le contrat				
		Contrat de Pro jeune	Contrat de Pro adulte	Contrat d'apprentissage	CUI - CIE	Contrat dans le cadre de clauses d'insertion
Taux de rupture (pour les sorties en 2011)	23%	25%	6%	23%	38%	15%
Réussite aux examens		25%	29%	80%		

Quelle que soit l'importance des ruptures, il nous faut noter que pour l'ensemble des GEIQ rencontrés, cette problématique n'est pas éludée.

La rupture est considérée comme un évènement possible en cours de contrat, voire même comme une solution préférable à une relation tendue et néfaste pour la réinsertion : *« Notre discours vis-à-vis de nos bénéficiaires est très clair : vous signez un contrat de 12 mois mais on n'est pas pour autant marié pour 12 mois, la résiliation est possible pour de bonnes raisons : problème dans l'entreprise, en formation, une erreur d'orientation par rapport au métier. L'arrêt est possible et il est même parfois souhaitable. Il faut appeler les pompiers avant que la maison ne brûle »* (GEIQ TP).

En cas de survenue d'une rupture, le GEIQ gère l'accompagnement de l'entreprise et du salarié pour permettre à chacun d'eux de poursuivre avec un autre partenaire. Le GEIQ *« se doit d'être un facilitateur pour le rebond après une rupture : on a recours à la discussion, à la médiation, à l'intermédiation entre les parties surtout avec les petites entreprises »*. *« On a eu l'exemple avec un salarié en formation de fondeur. Au début tout allant très bien et ensuite il y a eu une détérioration. On a mené des entretiens croisés avec l'entreprise, son responsable, avec le tuteur, avec le salarié pour essayer de faire émerger les torts à partager. On a mis en évidence que le tuteur voyait très mal l'embauche de jeunes. Pour l'entreprise on a pu montrer au-delà de notre cas à nous de rupture que le comportement du tuteur n'était pas favorable à l'arrivée de jeunes. Et on a pu ainsi expliquer d'autres cas de ruptures. On a donné l'information à l'entreprise et on l'a accompagnée »*. (GEIQ MI).

Pour éviter ce type de ruptures, certains GEIQ remettent au tuteur un livret de présentation qui aborde le GEIQ, la philosophie d'intervention et de travail, le portage du contrat, l'accompagnement pour l'entreprise en mettant en avant le côté *« gagnant-gagnant »* pour l'entreprise. Une journée d'intégration est éventuellement organisée. *« On cherche à éviter le choc des cultures, le conflit de génération. On prend le temps d'expliquer la démarche au tuteur. On lui présente cette fonction comme celle d'un mentor vis-à-vis d'un jeune que l'on va qualifier pour assurer la relève »* (GEIQ MI).

Mais les GEIQ déplorent parfois le manque de collaboration de l'entreprise : *« c'est plus difficile quand l'entreprise ne nous met pas en contact direct avec le tuteur, quand elle ne voit que l'externalisation de la fonction et de la charge de recrutement, là le tuteur peut ne pas comprendre notre démarche »* (GEIQ MI).

I.4 Effets de leviers et/ou limites au recours au contrat de professionnalisation

I.4.1 Facteurs internes à l'entreprise

a. *Un investissement particulier pour l'entreprise*

Le recrutement en contrat de professionnalisation par l'intermédiaire d'un GEIQ demande une implication particulière de la part de l'entreprise. Elle doit être capable de « *laisser le temps au temps* » et d'accepter un parcours progressif. « *Cela demande un investissement accru et particulier de la part de l'entreprise et surtout peut être une ouverture d'esprit* ».

b. *Le principe de l'alternance parfois mal vécu*

Du fait de l'alternance, le salarié est nécessairement absent. Cette contrainte connue et non spécifique au contrat de professionnalisation, est pour autant parfois difficile à accepter pour l'entreprise. Lorsque le salarié est en formation, il n'est pas productif.

c. *L'insertion dans le collectif de travail doit être travaillée*

« *L'insertion des contrats de professionnalisation pose parfois problème au sein du collectif de travail permanent* ». D'abord, ces réticences peuvent être liées aux caractéristiques du public. Ensuite, comme signalé en partie 2, en cas de ralentissement d'activité au sein de l'entreprise, les réactions négatives peuvent être décuplées, avec à la base, le sentiment d'un « *vol de travail* » : « *on n'a pas de boulot et en plus on prend encore des jeunes qui ne savent pas bosser* ». Cette difficulté semble exacerbée pour les salariés introduits par le jeu des clauses d'insertion parce que ces publics sont identifiables soit par leurs profils « *atypiques* » ou soit parce que l'entreprise les met plus ou moins en avant pour son image de marque. Les récriminations peuvent donc être ciblées.

Si l'insertion dans le collectif de travail est accompagnée, le recours au contrat de professionnalisation via un GEIQ à l'avantage de pouvoir introduire de la diversité dans le public qui compose le collectif de travail. Cela est source de richesse humaine : introduire des personnes handicapées ou « *des jeunes de quartiers défavorisés, ça amène à terme un autre regard de la part des salariés de l'entreprise* »

I.4.2 Impacts des politiques de branches

Chaque GEIQ est rattaché à un OPCA selon ses domaines professionnels d'intervention et des entreprises adhérentes différents. De ce fait, les règles de prises en charge divergent et impactent le recours au contrat de professionnalisation et les caractéristiques des contrats signés.

a. L'opportunité des contrats de professionnalisation « sur mesure »

Le GEIQ Emploi et handicap qui relève de l'OPCA interprofessionnel OPCALIA a ainsi recours au contrat de professionnalisation spécifique « Pro Diat » pour la formation sur des métiers très particuliers pour lesquels l'acquisition des compétences ne peut se faire qu'en interne à l'entreprise du fait de l'inexistence de formation ailleurs. *« L'entreprise est nécessairement apprenante. C'est le cas chez ERDF pour les métiers liés à la cartographie, ou encore à l'Urssaf pour devenir conseillère. C'est de la formation en interne au sein de l'entreprise. On a construit un référentiel de compétences, avec des formations en internes, pour des transferts de compétences maisons sur des métiers atypiques. L'objectif c'est la professionnalisation sur des métiers très particuliers ».*

b. Des règles standards de prise en charge

Les GEIQ ne bénéficient pas vraiment d'avantages particuliers en termes de tarifs de prise en charge et de remboursement des frais de formation par l'OPCA. Ce sont les règles générales de l'OPCA et de la branche professionnelle qui s'appliquent.

Les GEIQ regrettent de manière plus ou moins soutenue cette situation pour différentes raisons.

La branche est parfois directement à l'origine de la création du GEIQ et pour autant celui-ci n'a aucun avantage particulier. Certains y trouvent là matière à paradoxe, *« car de fait nous sommes une émanation de la branche quelque part ».*

Plus encore, les responsables GEIQ soulignent que *« tout effort supplémentaire ou particulier de l'OPCA bénéficierait au monde professionnel »* : *« Ils (les OPCA) réfléchissent en termes d'adhérents, alors que pour moi l'argent qui m'en versé retourne à l'entreprise. Le financement qui passe par moi est retransmis à l'entreprise, le surplus de remboursement va à l'entreprise ».*

Plus encore, les GEIQ soulignent que les missions assurées sont plus complexes et concerne un public particulier *« ce qui entraîne des surcoûts objectifs »*. Si une aide spécifique émane de la Directe (695 euros), elle ne concerne pas l'ensemble du public accueilli et au regard de *« la mission assurée et de nos coûts, on souhaiterait qu'elle augmente.*

Enfin, les GEIQ mettent en avant que leur mission répond directement à des besoins spécifiques des entreprises *« non satisfaits par ailleurs par une autre structure aussi proche que nous de la branche professionnelle »*. *« Nous sommes considérés comme une entreprise Lambda; c'est un paradoxe, une dissociation entre le discours affiché et les pratiques concrètes ».*

Sur ce point, l'observateur extérieur peut formuler un élément d'explication. Le GEIQ relève d'une branche professionnelle et donc d'un OPCA particulier ; ses entreprises partenaires peuvent dépendre d'une autre branche et donc d'un autre OPCA pour la gestion et le financement de la formation professionnelle.

De ce fait, un OPCA affilié à une branche peut trouver illogique de financer indirectement via le GEIQ la formation d'entreprises d'une autre branche professionnelle. Face à des ressources financières rares, les comportements sont rationalisés à l'extrême.

c. ...et impacts sur les logiques de recours au contrat de professionnalisation

C'est donc l'application des règles générales de prise en charge définies par chaque OPCA qui s'impose aux GEIQ dans le remboursement des frais de formation. Quelques dérogations existent mais reste très limitées : par exemple, pour les contrats de professionnalisation signés par le GEIQ Travaux Publics, l'OPCA (Constructys) n'impose pas que le tuteur entreprise soit formé au contraire des recrutements réalisés en direct par les entreprises.

L'application de normes générales impacte la gestion des GEIQ, pour plusieurs raisons, pour certaines déjà évoquées pour les entreprises en partie 2 de ce rapport.

D'abord, cela peut être pénalisant pour le financement de certaines formations coûteuses dépassant les montants normaux de prise en charge *« comme dans les formations SQL en informatique, ou dans les habilitations électriques »* (GEIQ Emploi et Handicap). La solution mise en place par les groupements est alors de mutualiser le budget des entreprises adhérentes. *« Cela peut intervenir pour des demandes de formation ponctuelle, les contraintes de budget sont là »*.

Si le financement du tutorat en GEIQ est assuré pleinement par certains OPCA (transport, propreté par exemple), il semble en être différent pour d'autres : pour les contrats conclus à partir de 1^{er} janvier 2012 par des GEIQ, le nombre de fonctions tutorales prises en charge par l'OPCAIM suivant les règles générales (200 euros par mois pendant 6 mois au plus pour les entreprises de 250 salariés et moins) s'élève à 1 pour 3 contrats de professionnalisation accueillis dans des entreprises relevant de l'OPCAIM (GEIQ MI)¹⁴. Par ailleurs certains GEIQ pâtissent du fait que les formations internes à l'entreprise soient désormais exclues sauf à ce que l'entreprise soit déclarée comme organisme de formation (GEIQ MI, OPCAIM).

Dans d'autres cas, et comme évoqué en partie 2, parce que les remboursements sont liés à la reconnaissance par la branche de la certification visée, des spécialités de formation en contrat de professionnalisation sont délaissées : *« on a un problème avec la certification mécanicien poids lourds. Les partenaires sociaux de la branche ont omis de retenir cette certification comme prioritaire, même si c'est une demande des entreprises et même si on avait déterminé avec l'afpa un parcours précis de formation. Notre OPCA rembourse à hauteur de 5 euros alors que le coût est de 10 euros. En plus on n'a donc pas d'aide au tutorat, ni à l'accompagnement. Alors on n'en fait plus, alors qu'il y a une demande, ce n'est pas reconnu dans la convention collective »* (GEIQ Transport).

¹⁴ Dans le cadre de l'OPCA Constructys qui couvre le secteur du bâtiment la prise en charge des coûts liés à l'exercice du tutorat pour les contrats non GEIQ est de 230 euros par mois sur 3 mois maximum. Pour les contrats GEIQ, la règle est plus favorable puisque, la durée de prise en charge est de 6 mois ; cependant, le nombre de contrat encadrés simultanément par mois est de 10 au maximum.

Le recours au contrat de professionnalisation peut ainsi être modifié au profit du contrat d'apprentissage selon les règles mises en avant. En guise d'illustration on peut retenir les témoignages suivants :

« Avant on faisait plus de contrat de professionnalisation, car on faisait du gros œuvre. Maintenant les OPCA remboursent moins, ils ont moins d'argent, alors on fait de l'apprentissage.

D'autre part, pour un bac pro, il faut 1 100 heures et l'OPCA nous rembourse 900 heures en contrat de professionnalisation. Donc on fait un contrat d'apprentissage, sinon on a 200 heures à notre charge ».

Enfin, *« notre OPCA Constructys bloque les contrats de professionnalisation au niveau Bac + 1 au maximum ».* Cela limite le recours au contrat de professionnalisation : les offres de formation offertes sur le territoire proche en DUT ou en licence pro sur un support contrat de professionnalisation ne sont donc pas accessibles. *« Je dois alors repasser par un contrat d'apprentissage, mais alors là il faut que l'entreprise et que le jeune veuillent bien aller en formation sur Valenciennes, c'est possible mais au détriment de la qualité de vie pour le jeune. Ou alors je dis à l'entreprise de prendre le contrat de professionnalisation ».* (GEIQ Bâtiment).

Dans ce cadre, certains GEIQ formulent des souhaits d'évolution.

Ils demandent d'abord une certaine stabilité à minima annuelle dans les règles de prise en charge définies par les OPCA : le GEIQ peut être confronté à l'incertitude quant à la capacité et aux modalités de remboursement au cours d'une même année *« en fonction de ce qu'il reste dans les caisses de l'OPCA ».*

Certains souhaitent que leur branche via l'OPCA développe les éléments de flexibilité, avec la mise en place d'un système de financement modulable selon différents critères : caractéristiques du public, niveau de la certification visée...afin de limiter certaines stratégies de déviance : *« Avec un GEIQ, vous faites un contrat de professionnalisation qui vise un bac pro ou un CAP, c'est le même financement, alors que le besoin est différent, la volumétrie de formation n'est pas la même. On raisonne avec une enveloppe nationale de 4 000 euros par contrat sur la base de financement standard. Il faut adapter cela. L'entreprise face à cela, elle est tentée de faire de la sélection à l'entrée sur le niveau du public car de toute façon ce sera le même financement. Je vais donc prendre un BTS et pas un CAP ».*

I.4.3 Effet du contexte et de l'environnement

a. Impact de la conjoncture sur le panel des entreprises partenaires des GEIQ

La conjoncture impacte le volume d'activité des entreprises qui en conséquence ajustent leur recours au GEIQ. Mécaniquement, cela se traduit par une évolution du groupe des entreprises qui constituent les partenaires du GEIQ.

Ainsi, si il existe pour tous les groupements rencontrés un noyau dur d'entreprise qui renouvellent années après années leur partenariat auprès du GEIQ et réitèrent un appel au contrat de professionnalisation via ces structures, certaines entreprises s'effacent parfois faute

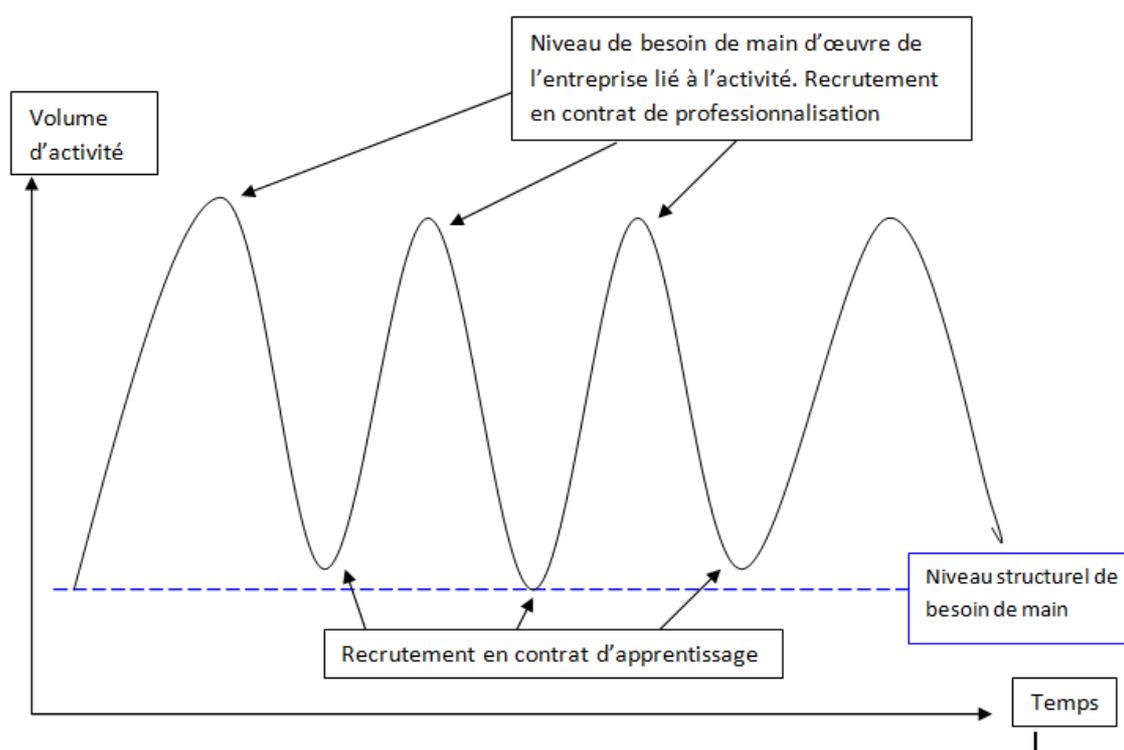
de possibilité d'embauche. « *Initialement il y avait la VAD, la VPC.... Actuellement c'est en sommeil pour cause de conjoncture. Nos interlocuteurs maintenant sont les banques, les centres d'appel...* » (GEIQ Emploi et Handicap).

Pour le GEIQ des travaux publics, l'évolution se traduit par la présence accrue des grandes entreprises : « *au départ, la création du GEIQ s'est faite pour des petites entreprise. Maintenant ce sont surtout des grandes entreprises comme Eiffage, Jean Lefèvre, Colas, Sogéa. Il y a l'effet de la crise dans les travaux publics depuis 2007. Les majors ont eu la capacité de perdre de l'argent pendant des années, les petites ont beaucoup disparues* ».

b. Impact de la conjoncture sur le volume d'activité en contrat de professionnalisation des GEIQ

Une corrélation se dessine entre le cycle de la conjoncture et l'intensité du recours au contrat de professionnalisation (et/ou à d'autres dispositifs) par les entreprises. Le graphique ci-dessous schématise certaines des logiques à l'œuvre.

Graphique n°1 : Schéma du cycle de recrutement en contrat de professionnalisation



Lorsque l'activité économique est en creux, le niveau de demande de travail vient satisfaire les besoins structurels en main d'œuvre des entreprises qui fonctionnent alors avec un volant minimal de salariés. Le recrutement en contrat d'apprentissage est dans ce cas optimal : c'est un apport quantitativement maîtrisé, à moindre coût, pour une main d'œuvre non encore totalement opérationnelle « *que l'on a le temps de former tout doucement pour envisager un renouvellement de la main d'œuvre qui va s'en aller ultérieurement* ».

Au contraire, en période de forte activité, les entreprises vont recruter pour disposer immédiatement d'une main d'œuvre qualifiée très rapidement opérationnelle. Les firmes ont alors recours au CDI, CDD, à l'intérim et du côté de l'alternance au contrat de professionnalisation. Ce dispositif permet de combiner un apport direct et instantané de main d'œuvre qualifiée que l'on peut par ailleurs faire évoluer en termes de compétences sur du court terme et à moindre coût.

Cette corrélation schématique entre le volume d'activité des entreprises et leurs modalités de recours au contrat de professionnalisation se traduit plus ou moins systématiquement sur l'activité des GEIQ.

Les périodes de conjoncture basse s'accompagnent d'un niveau de chômage important. Mécaniquement, cela impacte négativement le recours au contrat de professionnalisation en général, au contrat de professionnalisation via un GEIQ. Cela se traduit par un ralentissement de leur activité : *«la main d'œuvre disponible est abondante et elle est de surcroît souvent qualifiée. La ressource est disponible en quantité et dans cette ressource on a alors énormément de gens de qualité. Donc l'entreprise quand elle a un besoin elle n'a pas trop de difficultés à trouver par elle-même. Cela bloque l'entrée des personnes en difficulté et peu qualifiées et le recours au service d'un GEIQ»* (GEIQ MI). *« Il y a toujours du boulot dans les travaux publics : pas délocalisation possible et une pyramide des âges mal équilibrée avec beaucoup de 50-55 ans. Il y a donc des places à prendre. Il y a donc une demande mais elle est parfois faible du fait de la crise et du ralentissement conjoncturel »* (GEIQ TP).

A l'opposé, le GEIQ Emploi et Handicap ne semble pas ressentir l'effet de la crise et voit son activité augmenter : 15 contrats de professionnalisation ont été signés en 2009, 30 en 2010, 40 en 2011, et 80 contrats sont espérés sur l'année 2012 (55 étaient en cours en fin de premier semestre). Cette croissance d'activité peut trouver son origine dans différents facteurs :

- intensification de la politique de communication et de partenariat de la part du GEIQ,
- public cible du GEIQ couvert par des obligations de quotas ou par des politiques d'emploi discriminantes,
- positionnement du GEIQ sur des niches nouvelles et particulières en termes de métiers...

Par ailleurs, dans certains secteurs, l'impact de la conjoncture sur le recours au contrat de professionnalisation via les GEIQ est tempéré par des éléments structurels. Le GEIQ métallurgie met ainsi en avant l'état de la pyramide des âges des salariés qui offre encore un effet levier sur le contrat de professionnalisation, effet qui peut se tarir par la suite : *« le programme de départ en retraite sur les années 2006 – 2013 devait être très difficile à gérer. La crise a détendu cette pression mais ce problème est encore là. La pyramide reste assez compliquée. Il y a donc encore une demande d'alternance assez soutenue du fait des départs en retraite. Quand ce besoin va s'estomper et si la croissance n'est pas revenue, le besoin en alternance va décroître. Avec la fin du renouvellement de génération et une croissance en berne on risque de constater une diminution de l'appel à l'alternance »* (GEIQ MI).

Il semble donc nécessaire d'être très prudent en termes de prospective quant aux évolutions à venir du niveau d'activité des GEIQ. On ne peut pas définir des tendances uniformes : l'existence de niches sectorielles et / ou de publics particuliers peuvent amener de

fortes distorsions dans l'activité d'un GEIQ à un autre. Par ailleurs si l'impact de la conjoncture est essentiel, il peut être cependant renforcé ou atténué directement ou indirectement par des politiques publiques.

c. Impact de la politique publique des quotas

La politique des quotas concerne **d'abord le nombre de personnes en alternance** dans les entreprises. Les conséquences des logiques de bonus-malus présentées dans la partie 2 de ce rapport pour les entreprises se répercutent mécaniquement sur le recours au contrat de professionnalisation via un GEIQ. Incontestablement il y a ici un effet de levier favorable au GEIQ et au dispositif de contrat de professionnalisation notamment dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans certains secteurs, cependant, cette obligation oriente les pratiques de recrutement et certains GEIQ discernent le renforcement de stratégies de braconnage de la main d'œuvre de la part de grandes entreprises. La logique semble être la suivante : les grandes entreprises font de l'alternance pour assurer leurs quotas alternants. Ces salariés embauchés par des PME ou des ETT à l'issue de ce contrat, se retrouvent, par le système de la sous-traitance, mis à disposition des grandes entreprises qui les ont initialement formés. Ils y développent leurs compétences pendant 4 ou 5 ans, durée qui permet aux grandes entreprises de repérer en interne les meilleurs d'entre eux. Si le besoin de main d'œuvre se fait alors sentir, elles peuvent venir les débaucher. *« Ce que la PME fait avec la boîte d'intérim, la grande entreprise le fait avec la PME. Le sous-traitant doit donc renouveler ses compétences tous les 4 ou 5 ans »* (GEIQ MI). Si ces pratiques sont présentes sur l'ensemble du marché du travail, elles semblent amplifiées pour les sortants des filières en alternance du fait de l'existence du principe des quotas.

La politique du quota s'applique aussi au personnel handicapé qui doit être présent selon une norme au sein des entreprises. Pour le GEIQ Emploi et handicap, il va de soi que *« l'effet du quota des 6% est un moteur de notre activité. On nous écoute d'une oreille plus attentive et on nous pose la question : est-ce que votre démarche permet de répondre à cette contrainte qui s'impose à moi entreprise ? »*.

La dernière politique de quota concerne la pratique **des clauses d'insertion** (voir Encadré n°9). Le recours à ce dispositif est relativement connu pour les secteurs du bâtiment et celui des travaux publics. Et effectivement l'impact n'est pas négligeable : *« C'est une condition d'exécution des marchés publics, et cela oblige des entreprises à prendre des personnes qui sont notre public cible. Cela nous sauve. On passe par la Maison de l'emploi de Valenciennes pour trouver les publics »* (GEIQ TP).

De fait, cela oriente à la fois le niveau d'activité mais aussi les caractéristiques des contrats signés. *« La clause d'insertion représente une part importante de notre activité (40% des entrées et 38% des sorties en 2011). Il y a plus d'heures pour le gros œuvre dans les clauses d'insertion que pour le second œuvre. On demande surtout des coffreurs bancheurs : on a deux plaques métalliques, on fait le système de ferrailage et on coule du béton, c'est la fin des parpaings. Il existe le diplôme de coffreur boiseur à l'Education nationale mais ce que l'on veut ce sont des coffreurs bancheurs Ce diplôme n'existe pas dans l'Education nationale c'est un titre »* (GEIQ Bâtiment).

Tableau 17 : Poids des contrats sur les clauses d'insertion selon des différents contrats de travail mobilisés par le GEIQ Bâtiment

Désignation	Total contrats (Nombre)	Selon le contrat			
		Contrat de Pro jeune	Contrat de Pro adulte	Contrat d'apprentissage	CUI - CIE
Part de contrats liés à un marché en clause d'insertion pour les entrées 2011	40% (72 contrats sur 179 entrées)	43,5%	63%	9,2%	69%

Cette clause peut intervenir aussi dans le secteur des transports publics, lors de la passation des marchés pour le ramassage par car des scolaires par exemple. « *C'est un élément important pour nous. Cela concerne environ 5% de notre activité* » (GEIQ Transport).

Encadré n°9 : Les clauses d'insertion

Les clauses d'insertion font partie des moyens juridiques offerts par le Code des Marchés Publics pour promouvoir l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Les acheteurs publics peuvent par ce biais introduire sous forme d'articles spécifiques dans leur marchés des clauses dites d'insertion ou sociales.

L'article 30 fait de l'insertion professionnelle l'objet du marché, dont la prestation sera le support. L'article 53 fait de l'insertion professionnelle un critère de sélection des offres.

L'article 14 du Code des marchés fait de la clause sociale une condition d'exécution du marché, même si la mise en œuvre peut être large : une partie des heures de travail (en volume ou en pourcentage) doit être réservée à une action d'insertion qui pourra se faire :

- soit par une cotraitante ou une sous-traitance à une entreprise d'insertion ;
- soit par la mise à disposition d'un salarié en insertion via une association intermédiaire (AI), une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI, un GEIQ) ;
- soit par une embauche directe de personnes en difficulté par l'entreprise qui reçoit le marché.

Le public est défini par les Ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie par l'instruction du 28 juillet 2001 même si c'est le maître d'œuvre qui décide de la définition du public dit en difficulté d'accès à l'emploi. Les termes renvoient à plusieurs situations sociales : jeunes de moins de 26 ans sans diplôme, bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée inscrits à Pôle emploi, travailleurs handicapés, parents isolés ayant charge de famille, allocataires des minimas sociaux...

d. Biais de sélection et effets pervers induits par la clause d'insertion

Si l'activation de la clause d'insertion est un moteur pour l'activité des GEIQ, elle peut introduire des effets pervers du côté du public bénéficiaire mais aussi du côté des pratiques des entreprises.

D'abord cette clause de discrimination positive peut réduire occasionnellement le nombre de candidat potentiel pour le GEIQ. Par ailleurs, elle est parfois mal perçue par les personnes qui ne pourront bénéficier de la mesure parce qu'elles ne satisfont pas aux critères

requis. Les GEIQ sont donc confrontés directement au courroux de ces exclus et « *cela crée des tensions entre les individus, car certains ne comprennent pas qu'ils ne peuvent pas candidater* ».

D'autre part, cette pratique de différenciation positive revient parfois à ce que « *l'on attende que les personnes soient au fond du trou avant de pouvoir les aider* » ; pour certains ceci revient à retarder une opportunité de retour à l'emploi pour des personnes moins éloignées de la réinsertion. « *Or plus vite on intervient, moins les dégâts du chômage sont importants* ».

Du point de vue des entreprises, des logiques sont également à l'œuvre dans le recours à l'alternance : « *Avec l'ANRU, les entreprises ne peuvent comptabiliser que les heures sur une année ; donc en clause d'insertion elles n'ont pas intérêt à faire des contrats d'apprentissage. Par contre elles ont intérêt à faire des contrats de professionnalisation ou des CUI-CIE d'une année, quitte à recommencer un autre contrat de professionnalisation ensuite. Cela ne favorise pas le contrat de 2 ans et ni le renouvellement de contrat, ce n'est pas rentable pour elle* », « *mais ça peut intensifier le turn-over* ». (GEIQ Bâtiment).

e. Relations des GEIQ avec les intermédiaires de l'insertion

Les avis sur les relations entre les GEIQ et les structures intermédiaires de l'emploi qui travaillent sur la remise à l'emploi (Pôle emploi, mission locales, Plie, Maison de l'emploi...) sont très hétérogènes. Tantôt il s'agit d'une très grande satisfaction, tantôt la critique est appuyée. La différence ne se fait pas au niveau de chaque institution mais bien au niveau de chaque agence, de chaque établissement.

La faible réactivité des intermédiaires de l'emploi dans la remontée d'information suite à une demande de candidat de la part du GEIQ est une critique fréquente. Le groupement est confronté à un besoin souvent urgent, immédiat de la part des entreprises pour le démarrage d'un contrat de professionnalisation particulièrement pour des publics relevant des clauses d'insertion : « *La demande de l'entreprise, c'est pour hier !* ». Les GEIQ déplorent un temps de réponse parfois trop long : « *par exemple, on a sollicité la Maison de l'emploi en octobre 2011 suite à une demande d'Eiffage. On n'a pu démarrer qu'en janvier 2012, le temps que la Maison de l'emploi vérifie les personnes qui satisfaisaient aux critères* » (GEIQ TP).

Par ailleurs, il semble qu'en dehors des agences régulièrement mobilisées par les GEIQ, l'information sur la nature de l'activité des groupements d'employeurs insertion et qualification soit réduite : « *il y a une méconnaissance de nos groupement, de notre activité, ils savent peu de chose sur ce que l'on fait* ».

f. Positionnement du GEIQ par rapport aux autres structures d'insertion et aux ETT

Le volume « *des emplois de réinsertion* » offert par les entreprises est limité. Le secteur de structures d'insertion peut être donc considéré d'emblée comme fortement concurrentiel.

Les constats issus du terrain amènent à être moins catégorique et les phénomènes de concurrence sont à relativiser et à différentier.

Les GEIQ et les structures d'insertion ne se positionnent pas sur le même public. « Il existe un public très éloigné, trop éloigné de l'emploi que le GEIQ ne peut pas prendre. Il y va de notre crédibilité par rapport à l'entreprise adhérente. Le GEIQ c'est la dernière marche avant l'emploi durable. Il faut que l'on puisse compter sur les salariés. La personne qui a connu contrat aidés depuis 15 ans et surtout des contrats à 26 heures par semaine ...elle ne va pas tenir le rythme. Il faut une structure qui la réadapte d'abord » (GEIQ TP). « On est complémentaire. Nous, on arrive derrière. On n'est pas outillé pour faire le boulot des IAE, de l'AFEGI... remettre des gens en condition de travail : savoir se lever, prendre le bus. Nous GEIQ, on est sur des personnes qui ont un projet de vie par une insertion dans l'emploi à travers formation qualifiante ». « Le I de GEIQ c'est du point de vue des entreprises alors que le I dans ETTI c'est l'insertion du point de vue des partenaires de l'emploi » (GEIQ MI). « On intervint après les ETTI. Eux ils dégrossissent la personne, ils la remettent à l'emploi et nous on intervient après pour la requalifier » (GEIQ Bâtiment).

Le positionnement avec les groupements d'employeur classiques (GE) est parfois plus délicat. En théorie, ces derniers ont comme mission de positionner les individus sur ces CDI éventuellement en mobilisant la multi mise à disposition pour plusieurs employeurs qui ont des besoins sur des temps partagés parfois justifiés par de la saisonnalité : « Ils participent à déprécariser les individus ». Mais la raréfaction des postes disponibles au sein des entreprises intensifie les chevauchements d'intervention : « on est tous sur les mêmes publics plus ou moins et surtout avec la crise, et on se retrouve tous, de par la forces des choses, sur les mêmes contrats » Certains OPCA demandent sur ce point une vigilance accrue de la Direccte.

Les GEIQ soulignent ce qui les distingue des ETT. « Les ETT s'occupent de recrutements liés à des besoins temporaires de main d'œuvre, à des besoins occasionnels. Nous GEIQ, on est sur une philosophie de recrutement définitif avec montée en qualification au-delà du contrat de professionnalisation. Les ETT ont des relations commerciales avec les entreprises. Les GEIQ reposent sur un réseau d'entreprises partenaires, solidaires au sein d'une groupe ». En réalité en sur tout en période de conjoncture tendue, la concurrence semble plus exacerbée : « les ETT, elles aussi ont faim et donc elles diversifient leur offre et elles font maintenant de l'alternance. C'est un produit refuge et elles peuvent encore faire de l'argent ».

I.4.4 Les relations GEIQ / entreprises

a. Les GEIQ : des « entreprises » à gérer

Les responsables rencontrés se rejoignent pour dire que, même si les GEIQ relèvent du statut d'association Loi 1901, ces structures sont avant tout des entreprises à part entière qu'il s'agit de gérer comme tel.

Les adhésions des entreprises partenaires abondent le budget mais les ressources financières proviennent surtout de la facturation aux entreprises liée à la mise à disposition de salariés. « Quand on met le jeune en entreprise on récupère alors de la facturation. Ce n'est pas le cas quand il est en formation ». Le montant imputé à l'entreprise se fait sur la base d'un calcul reprenant le salaire de la personne détachée augmenté d'un coefficient de refacturation qui couvre les coûts supportés par le GEIQ. « On a le statut d'une association mais on fonctionne

comme une entreprise. Notre budget est de 1,2 millions. Pour 75% c'est de la facturation aux entreprises pour la seule partie mise à disposition » (GEIQ Travaux publics).

A côté de ces ressources intervient le remboursement des frais de formation par l'OPCA, selon le critère propre à l'organisme collecteur, avec parfois le problème de la gestion du délai de remboursement : *« on doit payer le centre de formation. On un problème de jonction de trésorerie d'environ trois mois entre remboursement de l'OPCA et le paiement du centre de formation ».*

Ensuite, les GEIQ peuvent *« aller chercher »* des subventions. Il y a d'abord de manière standard celles en provenance de la Direccte : *« 686 euros par mois pour des jeunes de moins de 26 ans ou des séniors de plus de 45 ans, rien pour les autres ceux du milieu ».*

D'autres subventions plus spécifiques à chaque GEIQ et où à chaque dispositif sont mobilisées : subvention du Plie, du FSE, de la commune du GEIQ (GEIQ TP d'Escautpont par exemple), aide de l'Agefiph (GEIQ Emploi et Handicap)... Le problème du délai de versement de ces subventions est soulevé (parfois le paiement interviendrait plus d'une année après l'engagement des fonds par le GEIQ).

La gestion de ces primes peut être différente selon les GEIQ, comme évoqué plus haut, et cela semble parfois créer des points de tension voire des possibles stratégies de concurrence. Intégrées et conservées au niveau du GEIQ ces primes peuvent permettre de réduire le coût de facturation à l'entreprise. D'autres GEIQ préfèrent afficher un coût de facturation plus important *« et qui rend compte du travail réalisé »* mais le compense pour partie par un reversement intégral des différentes primes reçues : *« On ne se finance qu'en prenant une taxe sur les mises à disposition. Il y a des GEIQ qui se servent des subventions pour diminuer leur prix. Ils cassent le marché mais aussi l'image. Ils facturent moins mais conservent les primes. Nous on facture plus cher mais on en reverse l'intégralité ».* (GEIQ Bâtiment).

b. Une démarche commerciale obligatoire pour le GEIQ

La méconnaissance de l'existence des GEIQ et surtout de la spécificité de leur activité ne concerne pas seulement les structures d'aide à l'insertion mais aussi, et peut être de manière plus problématique, le monde de l'entreprise. Un travail d'information semble être fait au niveau national notamment dans le cadre du Comité national des GEIQ. Pour autant le déficit d'information reste très important dans le monde socio-économique, ce qui limite un recours spontané de la part des entreprises : *« elles ne pensent pas à nous, il y a une méconnaissance de ce dispositif. On y travaille au niveau national mais on n'est pas d'une grande visibilité : on ne représente que 5000 contrats de professionnalisation et il y a des GEIQ qui ne veulent pas se développer ».*

Une entreprise confrontée à un besoin de recrutement trouve face à elle une pléiade de partenaires possibles publics (Pôle emploi, mission locales, maison de l'emploi, Plie...) ou privés (ETT, ETTI, groupements d'employeur) dont le GEIQ n'est qu'une des figures possibles. Force est de constater que le paysage manque singulièrement de lisibilité ce qui facilite peu la démarche de l'entreprise pour s'adresser au partenaire optimal. Pour se démarquer, les GEIQ mettent

souvent en avant une de leur spécificité outre l'accompagnement : « ce qui entame le circuit avec nous c'est la demande de l'entreprise, ce n'est pas le vivier ».

Les entreprises sont pour les GEIQ des clients et cela influence directement leurs rapports. Bien sûr, comme nous l'avons exprimé précédemment, la relation qui les réunit est singulière dans le sens où l'appel par une entreprise à un GEIQ se fait dans le cadre d'une philosophie particulière, faute de quoi la relation est rapidement mise à mal au regard des investissements particuliers qui sont demandés à l'entreprise.

Des relations particulières existent d'emblée entre le GEIQ et les entreprises qui ont initialement contribué à la création du groupement. Pour autant, on constate souvent un relâchement de cette liaison originelle : du fait d'une moindre activité, ces entreprises ont parfois avec le temps, moins recours au contrat de professionnalisation donc moins recours au GEIQ. D'autres entreprises forment alors le nouveau noyau dur des partenaires qui font appel très régulièrement au GEIQ.

Mais « *le lien avec les entreprises est ténu* ». L'impact de la conjoncture peut à tout moment venir freiner le recours aux services du groupement par des entreprises pourtant fidèles : « *avec la crise économique, il y a beaucoup de gens déjà qualifiés de disponibles, et Pôle emploi fait bien son boulot de repérage et de positionnement dans les entreprises* » (GEIQ MI). Plus encore certains dispositifs peuvent apparaître concurrents (voir éléments d'analyse fournis en partie 2) : « *il y a un ensemble de dispositifs qui peuvent être concurrents par exemple la POE. C'est 400 heures de formation sous statut de demandeur d'emploi payé par l'Etat* » (GEIQ MI).

Les GEIQ se rejoignent sur le fait qu'ils doivent élargir leur panel d'entreprises clientes, et que pour ce faire, ils doivent avoir recours à une démarche commerciale de prospection soutenue : « *il faut présenter le GEIQ, sa philosophie, ses services, ses apports, ses avantages. Il faut rencontrer les DRH, les responsables de personnels, les chefs d'entreprises. Il faut présenter la démarche, voir si elle les intéresse* ». « *On peut aussi parfois s'appuyer sur nos partenaires Cap emploi, Pôle emploi...* »

Pour maintenir un niveau d'activité minimal et a fortiori pour développer le nombre de contrats signés, les GEIQ doivent impérativement pratiquer une politique commerciale constante, diversifiée en termes de secteurs cibles, et qui s'adapte aux saisonnalités des cycles de production des entreprises : « *il faut faire beaucoup de prospection, aller voir l'entreprise à différents moments* ». « *Il faut se rappeler au souvenir de l'entreprise, être là au bon moment, et élargir notre champ de prospection* ».

c. Internalisation de la gestion des clauses d'insertion par certaines entreprises clientes

Des témoignages font état de pratiques de réintégration de la fonction insertion au sein de grands groupes. Ceci a pour conséquence de limiter l'appel au GEIQ et au contrat de professionnalisation par exemple lors de la réponse à des appels à projet dans le cadre de marchés publics qui mettent en avant la clause d'insertion.

Les raisons évoquées sont que cette stratégie permettrait d'abord d'optimiser, « *de rentabiliser* » le travail du service RH de l'entreprise en limitant les recours à des prestations extérieures payantes ; ensuite et surtout elle donnerait aussi plus de visibilité à l'image sociale de l'entreprise dans sa démarche de RSE.

Les GEIQ regrettent ces pratiques. Surtout, ils critiquent les justifications avancées du point de vue de l'efficacité en termes de réussite de l'insertion, mais aussi du point de vue financier : « *A chacun son métier. Nous, l'insertion de publics en difficulté, on sait faire, c'est notre métier* » « *Avec un GEIQ, ça leur coute moins cher : l'entreprise ne paye que les mises à disposition et c'est l'OPCA du GEIQ qui paye la formation et non l'OPCA de l'entreprise* ».

d. Le recours au GEIQ par les petites entreprises est limité

Le profil des entreprises partenaires des GEIQ est différent selon le groupement.

Pour le GEIQ Transport et logistique, les grandes entreprises qui étaient à l'origine de la construction du groupement ce sont un peu effacées au profit de moyennes entreprises. « *Même si on travaille encore avec de grands groupes Véolia, Kéolis, on travaille surtout avec des PME* » (GEIQ Transport).

Les entreprises partenaires du GEIQ Métallurgie sont très majoritairement des entreprises de 100 à 300 salariés qui trouvent auprès de cet acteur un complément et un moyen d'externaliser dans la sécurité un certain nombre de tâches . « *Ce sont des structures moyennes. Dans lesquelles les économies sur des métiers support (RH) ont déjà été faites. Le service RH restant est noyé par le droit social et tout ce qui est à côté. Les grandes entreprises n'ont pas besoin de nous, elles ont le bataillon de RH qui va bien* »

La situation est plutôt inverse pour le GEIQ Bâtiment : « *à l'origine on a été créé pour rendre service aux artisans. Maintenant on a surtout des entreprises de plus de 50 salariés et des majors, les moins de 50 salariés on n'en a presque plus* ». Le GEIQ Emploi et Handicap confirme l'importance des grandes entreprises (dans plusieurs secteurs : banque, centres d'appel, mais aussi automobile, administrations). Or le ciblage de ces grandes structures n'est pas « *un axe prioritaire de notre démarche commerciale. C'est un constat* ». Un élément d'explication peut venir du public accueilli : « *malgré l'existence de services de ressources humaines importants, les grandes entreprises restent en difficulté pour recruter des personnes handicapées* ».

Au-delà de ces différences entre GEIQ, le constat qui interpelle est la quasi-absence de la petite entreprise comme partenaire des GEIQ.

Au regard des services proposés par ces groupements, on pourrait estimer que ces entreprises pourraient trouver, grâce à ce partenaire, une solution efficace et à moindre coût à leur problème de recrutement. « *C'est vrai, on propose un système clé en main avec des sécurités, et pourtant elles ne viennent pas* ». Plusieurs explications peuvent être avancées.

D'abord, le poids de la conjoncture est déterminant et les PME y sont peut-être plus sensibles. La faible visibilité du niveau d'activité à court et moyen terme, obère les perspectives d'embauche ce qui limite de facto le recours au GEIQ. La fragilité et l'incertitude sont plus intenses pour les PME et TPME.

Ensuite, les PME répondent moins souvent aux marchés publics et donc, de facto, aux marchés contenant des obligations de clauses d'insertion. Elles ont donc logiquement moins souvent besoin de recourir aux entreprises d'aide à l'insertion et donc aux GEIQ.

Un autre élément est avancé et serait lié à une interférence des cabinets de comptabilité assurant la gestion des PME. Si ces derniers sont rémunérés à la commission, la prise en charge par un GEIQ du recrutement et du suivi d'un contrat représenterait pour eux un manque à gagner. Dans leurs relations avec les entreprises, ils préconiseraient donc le plus souvent l'embauche directe par l'entreprise : *« tout va dépendre du comptable. Si il est rémunéré au forfait on (le GEIQ) a une chance, si il est rémunéré à la tâche, il y a peu de possibilité pour le GEIQ de signer un contrat de professionnalisation ».*

Enfin, il y a peut-être quelques réticences chez certains GEIQ de travailler avec des TPM. La demande formulée est parfois considérée comme difficile parce que la polyvalence est très présente, parce que les responsables anticipent et analysent mal le volume et la nature des compétences nécessaires : *« Les TPME..., on est un peu réticent, c'est très difficile. C'est toujours le mouton à 5 pattes, sous payé... c'est très compliqué à gérer pour nous par rapport à nos contraintes. Leur exigence n'est parfois pas adaptée au monde de la formation d'aujourd'hui ».*

On est face à constat : ce sont donc les entreprises qui disposent déjà, de par leur taille, d'un service « RH » conséquent qui permet d'assurer la gestion du recrutement, qui ont recours au GEIQ pour recruter.

Il est paradoxale de constater que les entreprises qui ont le plus besoin d'une aide dans la gestion des ressources humaines ne bénéficient pas des avantages liés au recours d'une GEIQ : économie de temps réalisée dans l'accompagnement des embauches en alternance qui peut être mise à profit pour assurer la gestion au quotidien des salariés permanents de l'entreprise ; ou encore externalisation des coûts liés aux négociations avec les partenaires de l'emploi (Plie, Pôle emploi, maison de l'emploi...).

II La mobilisation du contrat de professionnalisation par les Entreprises de Travail Temporaire

Les entreprises de travail temporaire régionales (ETT) ont signé en 2011 3% du total des contrats de professionnalisation contractés en région Nord - Pas-de-Calais (374 sur 11 417).

Cette signature intervient dans un cadre classique : les entreprises de travail temporaire sont soumises au financement de la formation professionnelle continue comme toutes les entreprises privées et leur OPCA de branche est le FAFTT. A ce titre, elles financent donc le contrat de professionnalisation à partir de leur versement pour le compte de la professionnalisation. On peut souligner ici que les ETT de la région Nord - Pas-de-Calais mobilisent fortement la formation dite de professionnalisation : la région récupère 12,4% des fonds versés au niveau national par le secteur au titre de la professionnalisation alors que l'intérim régional ne représente que 7% de l'intérim national.

Encadré n°10 : Le taux de participation financière imposé par la loi aux ETT

Le Taux de Participation Financière pour les ETT varie en fonction de leur taille. Il doit être de :

- 0,55% de la masse salariale pour les moins de 10 salariés
- 1,35% pour les 10 - 20 salariés
- 2% pour les plus de 20 salariés.

Pour déterminer le taux applicable, il est nécessaire de définir l'effectif de l'entreprise. Il est composé des salariés permanents et des salariés temporaires qui ont été liés par contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de l'année civile.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le 0,55% se décompose comme suit :

- 0,15% au minimum pour assurer les priorités de la branche (contrats et périodes de professionnalisation et DIF) à verser au FAFTT.
- 0,40% au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10-20 salariés, le 1,35% se décompose comme suit :

- 0,15% au minimum pour assurer les priorités de la branche (contrats et périodes de professionnalisation et DIF) à verser au FAFTT
- 1,20% au titre du plan de formation. Un montant de 5 à 13% sera prélevé pour le versement via le FAFTT au FPSPP.

Pour les entreprises de moins de plus de 20 salariés, le 2% se décompose comme suit :

- 0,50% au minimum pour assurer les priorités de la branche (contrats et périodes de professionnalisation et DIF ; actions de formation et d'exercices de la fonction tutorale) à verser au FAFTT
- 0,30% au titre des congés de formation
- 1,20% au titre du plan de formation. Un montant de 5 à 13% sera prélevé pour le versement via le FAFTT au FPSPP.

Encadré n°11 : Activité des agences d'Intérim en Nord - Pas-de-Calais

En 2011	Région	France	Rapport Région France
Contrats conclus	1 247 763	16 825 495	7,4%
Nombre d'intérimaires*	38 405	576 080	6,7 %
Nbre d'Agences d'intérim	355	6 763	5,2 %

En 2010	Région	France	Rapport Région France
Contrats conclus	1 144 718	15 684 574	7,3 %
Nombre d'intérimaires*	34 183	527 147	6,5 %
Nbre d'Agences d'intérim	346	6 405	5,4 %

* : En équivalent temps plein. (ETP)

Poids des secteurs.	Région		France	
	Nbre d'ETP	%	Nbre d'ETP	%
2011				
Agriculture, sylviculture, pêche	41	0,1	2 478	0,4
Industrie	18 478	48,1	260 957	45,3
BTP	7 349	19,1	117 609	20,4
Tertiaire	12 537	32,6	195 036	33,9
Total	38 405	100	576 080	100

Source : site du FAFTT ; région Nord - Pas-de-Calais.

II.1 Spécificités des dispositifs de formation dans les entreprises de travail temporaire

II.1.1 Dispositifs standards, dispositifs spécifiques.

Les entreprises du secteur de l'intérim disposent d'une large palette de dispositifs de formation que ce soit pour leurs salariés permanents (ceux qui font partie de la structure en elle-même) et/ ou pour leurs salariés intérimaires.

Outre les dispositifs standards (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, congé pour bilan de compétences), les ETT disposent de dispositifs spécifiques de formation dénommés CDPI (Contrat de développement professionnel intérimaire) et CIPI (Contrat d'insertion professionnelle intérimaire). Le recours

au contrat de professionnalisation n'est pas majoritaire au sein des dispositifs par alternance et ce sont bien les contrats spécifiques au secteur de l'intérim (CIPI, CDPI) qui sont les plus mobilisés.

Tableaux n°18 : Formation des salariés permanents et intérimaires par les entreprises de travail temporaire de la région Nord - Pas-de-Calais (Source : site FAFTT région Nord - Pas-de-Calais)

2011	Salariés Intérimaires	Salariés Permanents	Total
Formations en alternance	1 623	82	1 705
Contrat de professionnalisation	301	73	374
CDPI	498	-	498
CIPI	591	-	591
Périodes de professionnalisation	233	9	242
Congés individuels de Formation	81	6	87
Congés pour Bilan de Compétences	10	7	17
Congés VAE	49	-	49

2010	Intérimaires	Permanents	Total
Formations en alternance	1 594	50	1 644
Contrat de professionnalisation	269	48	317
CDPI	463	-	463
CIPI	622	-	622
Périodes de professionnalisation	240	2	242
Congés individuels de Formation	116	7	123
Congés pour Bilan de Compétences	10	13	23
Congés VAE	22	1	23

Tableau n°19 : Nombre et type de contrats en alternance réalisés en France et en Nord - Pas-de-Calais en 2011

Type de contrat	France		Nord - Pas-de-Calais	
	Fréquence	%	Fréquence	%
CDPI	4 427	35%	498	34%
CIPI	3 735	30%	591	40%
CP Intérimaire	3 061	24%	301	21%
CP permanent	1 420	11%	73	5%
TOTAL	12 643	100%	1 463	100%

Source FAFTT, traitement Clersé

II.1.2 Positionnement du contrat de professionnalisation par rapport au CIPI et au CDPI

Chaque dispositif de formation en alternance relève d'un positionnement spécifique au regard des publics ciblés et des objectifs attachés. Des constats statistiques confirment l'idée théorique d'une non concurrence entre CDPI, CIPI et contrat professionnalisation.

a. Le CDPI (*Contrat de Développement Professionnel Intérimaire*)

Ce dispositif de formation concerne les intérimaires ayant une expérience de travail intérimaire d'au moins 450 heures en un an¹⁵, sans critère d'âge. Il est par contre ouvert aux seuls candidats de niveau V et IV¹⁶. La formation doit être sanctionnée par une certification reconnue au RNCP ou un CQP, ou encore une qualification reconnue dans une convention collective.

Il s'agit d'une modalité particulière de formation qui doit offrir une opportunité aux intérimaires pour se qualifier ou se reconverter, l'objectif étant à terme de permettre à ces intérimaires récurrents d'accéder à des missions mieux qualifiées et mieux rémunérées. La durée du contrat est égale à la durée calendaire du stage de formation et doit être comprise entre 175 et 450 heures.

Les contrats s'avèrent être relativement courts (moins de deux mois pour les trois quarts d'entre eux). Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (94%). 45% ont entre 20 et 25 ans et 42% entre 26 et 40 ans. Le niveau de diplôme des contractuels est plutôt faible : 32% n'ont aucun diplôme, 9% un brevet des collèges et 44% un CAP/BEP.

Tableau n°20 : Durée effectives des différents types de contrats réalisés en ETT en NPDC en 2011

	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois	De 7 à 11 mois	12 mois	De 13 à 18 mois	De 19 à 23 mois	24 mois	Total
CDPI	5	62	32	1	0	0	0	0	0	0	0	100
CIPI	57	38	5	0	0	0	0	0	0	0	0	100
CP Intérimaire	0	0	0	0	0	14	33	34	3	15	2	100
CP permanent	0	0	0	0	0	0	8	55	21	7	10	100

Source, FAFTT traitement Clersé

¹⁵ Les congés payés peuvent être intégrés pour satisfaire à cette durée minimale de mission.

¹⁶ Sont éligibles :

- les candidats qui ont au plus un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (ex : CAP, BEP, etc.), à l'exception de ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport direct avec le métier préparé par le CDPI,

- les candidats qui ont un diplôme ou un titre professionnel de niveau IV qui n'offre pas de débouchés sur leur bassin d'emploi. Les candidats ne doivent pas avoir eu d'expérience professionnelle en rapport avec leur diplôme ou titre au cours des 12 mois qui précèdent la date de démarrage du contrat.

Attention : ne sont jamais éligibles les candidats titulaires d'un diplôme de niveau III (DUT, BTS, DEUG, DEUST, etc.) ainsi que les candidats titulaires d'un diplôme de niveau supérieur (II et I).

b. Le CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire)

Le CIPI est un contrat qui vise une entrée dans le travail temporaire pour de nouveaux publics. Il est donc destiné aux personnes sans emploi, à un public en difficulté ou sans expérience en entreprise. Il repose sur l'alternance entre un parcours de formation (externe ou interne à l'entreprise utilisatrice réalisée par le tuteur) et à des missions en entreprise. Sa durée est de 210 à 420 heures. Le poids de la formation dépend de la durée du contrat.

Tableau n°21 : Modalités de la formation en contrat CIPI

Durée du contrat	Heures de formation externe (dispensées par le prestataire de formation)	Heures de formation en entreprise	Missions
= 210 heures.	70 heures.		105 heures.
De plus de 210 à 420 heures.	Minimum : 70 heures Maximum : 1/3 de la durée du contrat.	35 heures quelle que soit la durée du contrat.	Minimum : 105 heures La durée de mission = durée du contrat – durée de la formation.

(Source Document FAFTT : « CIPI Mode d'emploi »)

Dans la réalité, ce sont de fait des contrats plutôt courts (pour les trois quarts des contrats, la durée est de moins de deux mois). Contrairement au CDPI, les femmes sont un peu plus présentes dans ce type de contrat (30%). 10% des CIPI sont des jeunes de moins de 20 ans. 52% ont entre 20 et 25 ans. Par rapport au CDPI, la part des personnes sans aucun diplôme est plus faible : 18%. 23% ont un CAP/BEP et 18% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Au total, 49% ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.

Une remarque : la part des CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) est plus importante en région Nord -Pas-de-Calais qu'en France (différentiel de 10 pts).

c. Le CPI (Contrat de Professionnalisation Intérimaire)

Le contrat de professionnalisation pour les personnels intérimaires est souscrit selon les règles générales énoncées plus haut en ce qui concerne les certifications visées, le public potentiel, ou encore la durée possible du contrat (6-24 mois). L'alternance est la règle entre des périodes de formation externe (la formation interne est exclue) et des périodes de mission d'intérim en entreprise. Un tuteur est désigné parmi les personnels de l'entreprise d'intérim, un autre au sein de l'entreprise utilisatrice¹⁷.

Selon l'affichage du FAFTT ce contrat peut viser l'entrée dans le travail intérimaire pour de nouveaux publics et / ou la montée en qualification ou la reconversion.

¹⁷ Chaque tuteur de l'ETT ne peut suivre que 10 salariés intérimaires au maximum (CDPI, CIPI contrat de professionnalisation confondus) ; chaque tuteur entreprise ne peut encadrer que 3 salariés en contrat de professionnalisation en simultané.

La durée effective du contrat de professionnalisation est plus longue que celle des CIPI et CDPI (tableau 20). 80% des signataires étaient inscrits à Pôle emploi. Seul 20% des CPI sont des femmes. Par rapport aux autres contrats détaillés, le CPI touche une population plus variée en termes d'âge : 10% ont moins de 20 ans, 43% ont entre 20 et 25 ans, 12% entre 26 et 29 ans, 25% entre 30 et 40 ans et 10% plus de 40 ans. Majoritairement, le niveau de diplôme reste inférieur au baccalauréat (71% des cas) : 26% n'ont aucun diplôme, 36% des CPI sont titulaires d'un CAP ou BEP. Les diplômés du supérieur ne concernent que peu de CPI (8%).

17% des contrats de professionnalisation visent une obtention de diplôme : 16% un CAP, 1% un bac pro. 5% visent une qualification professionnelle : 3% un CQP et 2% un CQPM.

d. Le CPP (Contrat de Professionnalisation Permanent)

Le CPP est destiné aux agents permanents de l'entreprise de travail temporaire.

90% des signataires de ce dispositif ont un diplôme du supérieur et aucun n'a de diplôme inférieur au baccalauréat Il s'agit généralement de jeunes femmes diplômées, 92% ont entre 20 et 25 ans.

De fait, le niveau Bac +2 est prédominant et les Contrats de professionnalisation permanents visent surtout des BTS assistante de direction ou MUC (management des unités commerciales). Ainsi, le contrat de professionnalisation permanent concerne majoritairement des emplois administratifs, essentiellement sur des formations transversales centrées sur les ressources humaines, la gestion du personnel, la gestion de l'emploi. Les ETT recrutent ainsi essentiellement sur des postes administratifs pour leurs propres besoins comme des consultants en intérim et métiers de l'emploi (16%), manager RH (10%) ou chargé de gestion RH (10%).

L'OPCA FAFTT reconnaît être peu sollicité sur le montage de ces contrats de professionnalisation. « *Ce sont les services des ressources humaines des ETT qui les font en direct. Nous nous sommes une chambre d'enregistrement. Il y a beaucoup de formation maison, sur les activités de placement, la Loi Tépa, la connaissance des coefficients de facturation, la négociation commerciales. Ce sont surtout des diplômes et titres qui sont visés* » (FAFTT).

Tableau n°22 : Niveau de diplôme par type de contrats

	Aucun Diplôme	Baccalauréat Pro, Brevet de Technicien, Brevet Professionnel	Baccalauréat général (dont Bac STT et STI) ou Capacité en droit	Brevet des collèges, BEPC	CAP ou BEP	DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC + 2ans	Diplôme supérieur ou égal à la Licence	Fin Etudes	Total
CDPI	32	13	2	9	44	0	0	0	100
CIPI	18	21	10	8	23	11	8	1	100
CPI	26	16	5	9	36	5	3	1	100
CP permanent	0	5	4	0	0	48	42	0	100

Source : FAFTT, traitement Clersé.

e. Des utilisations différenciées

Les différents contrats ne sont donc pas utilisés dans les mêmes secteurs ni de la même façon.

La majorité des CDPI se concluent dans le secteur « Transports, manutention, magasinage », notamment sur le métier de Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (17%).

Les CIPI concernent essentiellement deux secteurs : Transports, manutention, magasinage, principalement sur le métier de Préparateur de commandes et Cariste (12%) et Commerce, vente pour le métier de Télé-conseiller (35%).

Le Contrat de professionnalisation intérimaire est moins centré sur un seul secteur et couvre une pluralité de métiers :

- 21% dans le secteur Technologies industrielles fondamentales (génie industriel, procédés de transformation), avec notamment le CAP de Conduite de Systèmes Industriels (13% des CPI) ;
- 20% dans le secteur Transports, manutention, magasinage. Le métier de préparateur de commande concerne 4% des CPI ;
- 13% en Commerce, vente, avec notamment l'emploi de télé-conseiller (6% des CPI) ;
- 10% dans le Bâtiment.

On trouve également des CPI avec pour objectif de stage un module de « savoir être » (6%)

Tableau n°23 : Secteurs (NSF) des différents types de contrats réalisés en ETT en NPDC

	CDPI	CIPI	CPRO_INT	CPRO_PERM
	%			
<i>Transports, manutention, magasinage</i>	45	44	20	0
<i>Commerce, vente</i>	0	43	13	11
<i>Technologies industrielles fondamentales (génie industriel, procédés de transformation)</i>	7	4	21	0
<i>Bâtiment : construction et couverture</i>	16	0	10	0
<i>Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)</i>	10	0	0	0
<i>Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi</i>	0	0	0	73
Total	78	91	64	84

Source, FAFTT, traitement Clersé

II.2 Logiques du recours par les entreprises au contrat de professionnalisation via une entreprise de travail temporaire

Il s'agit ici de pointer les éléments qui motivent une entreprise à passer par une entreprise de travail temporaire pour signer un contrat de professionnalisation alors qu'elle pourrait le faire en direct, sans passer par un intermédiaire.

Force est de constater que l'on retrouve nombre d'arguments présentés au point précédent sur le recours à un contrat de professionnalisation via un GEIQ. La logique est la même, la démarche est proche. Deux différences fondamentales sont néanmoins à pointer :

- d'une part les caractéristiques du public salarié recruté : un public fragilisé dans le cas des GEIQ, un public employable immédiatement pour les ETT.
- d'autre part l'absence de la logique des recrutements sur clause d'insertion dans le cas des recrutements via une ETT.

Plus encore, il faut noter que, la rémunération du salarié recruté en contrat de professionnalisation via une ETT se base, en ce qui concerne les périodes de mission en entreprise, sur le versement d'un salaire correspondant au poste occupé¹⁸ et non comme dans le cas d'une signature en direct d'un contrat de professionnalisation, d'un pourcentage du smic (voir détail en partie 2 de ce rapport).

Face à ce surcoût, on peut penser que les avantages retenus par l'entreprise utilisatrice dans la contractualisation d'un contrat de professionnalisation via une ETT sont significatifs.

De fait, cette politique couvre une double démarche. L'entreprise utilisatrice choisit d'abord d'externaliser le recrutement. Elle choisit ensuite de recruter en formant. Diverses

¹⁸ L'intérimaire reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. L'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission sont dues.

raisons motivent cette double stratégie comme le souligne le FAFTT : *« la difficulté sur les agences d'intérim c'est qu'aujourd'hui, un contrat de professionnalisation est vendu à l'entreprise utilisatrice à 100% du SMIC. Elle va payer 100% du salaire. Son intérêt c'est qu'elle ne paye pas le temps de formation en plus c'est quand même quelqu'un qui est recruté par l'agence d'intérim, l'entreprise n'a pas les modalités administratives, elle n'a pas les contraintes juridiques, etc. et en plus, elle va avoir quelqu'un de compétent donc pourquoi pas 100% ».*

De fait, par l'externalisation du recrutement, l'entreprise transfère à l'ETT certains coûts directs (financiers) et indirects (temps passé...) C'est l'ETT qui gère le volet administratif, recherche des organismes de formation, sélectionne des salariés en vue du recrutement.

Comme dans le cas des GEIQ, l'entreprise utilisatrice minimise sa prise de risque inhérente à la signature d'un contrat de travail. Il revient à l'ETT d'assurer le remplacement de tous salariés qui fait défection et /ou de tous salariés qui ne conviendraient pas pour la mission. Plus encore, un désengagement de l'entreprise utilisatrice pour quelque raison que ce soit à des conséquences limitée pour elle même : c'est l'agence d'intérim qui est tenue de payer l'intérimaire jusque la fin de son contrat, ou de lui trouver une nouvelle mission.

Si le contrat se déroule normalement, l'entreprise trouve dans cette pratique matière à réduire l'incertitude sur la qualité du recrutement : elle peut vérifier sur une longue période l'adéquation du salarié au poste de travail, en vue par exemple d'une embauche définitive ultérieure.

Par la signature d'un contrat de professionnalisation via une ETT, qui associe recrutement et formation, l'entreprise utilisatrice se donne les moyens de résoudre un problème de manque de main d'œuvre qualifiée disponible. Et cela se fait en optimisant le mode de financement de la formation. Les entreprises trouvent en effet, par l'intermédiaire des ETT, une augmentation de leur capacité de prise en charge des actions de formation :

- en signant en direct le contrat de professionnalisation, les entreprises auraient dû imputer le coût de la formation sur le montant de leurs versements au titre de la professionnalisation à leurs propres OPCA de branche;

- en contractualisant un contrat de professionnalisation via une ETT, elles font supporter le coût du financement par l'OPCA de l'ETT, le FAFTT. *« Vous savez quand même qu'on finance plus de contrats de professionnalisation transport que la branche du transport. La branche du transport a beaucoup recours à l'intérim et on en finance plus qu'eux pour pallier à leur demande. Et dans la métallurgie, c'est intéressant aussi. Je ne sais pas la comparaison mais je me souviens une fois avoir été en réunion avec l'IUMM ou l'OPCAIM qui étaient surpris de voir le volume de contrats de professionnalisation financés par l'intérim » (FAFTT)*

Cet effet de levier est renforcé parfois du fait d'une différence entre le taux de prise en charge de l'OPCA de la branche de l'entreprise utilisatrice et celui du FAFTT. Cela peut favoriser l'externalisation de la signature du contrat de professionnalisation : *« par rapport au remboursement à 9,15 euros d'un OPCA, le FAFTT rembourse 18€ ».*

Parfois même, parce que la prise en charge de l'OPCA de l'entreprise est faible, le surcoût de formation supporté en cas de contrat signé en direct peut être supérieur à la dépense liée à la facturation des heures de mission par l'ETT : *« quand un OPCA rembourse mal, le contrat de*

professionnalisation par une ETT peut devenir intéressant, même en tenant compte du coût de notre facturation. Le taux de remboursement de l'OPCA de l'entreprise utilisatrice peut être un facteur déterminant » (FAFTT).

Une limite est cependant à noter : si l'entreprise utilisatrice ne dispose pas d'un centre de formation agréé, la formation en interne n'est pas prise en charge selon les règles du FAFTT. Plus encore, le salaire est alors facturé à l'entreprise cliente comme si le salarié en contrat de professionnalisation était réellement mis à disposition de l'entreprise. La formation en interne (possible dans la limite de 70 heures) est donc peu retenue par les firmes donneuses d'ordre et/ou peu proposées par les ETT.

II.3 Le positionnement spécifique du contrat de professionnalisation dans l'offre de services des entreprises de travail temporaire

Il s'agit de pointer ici les éléments qui peuvent influencer la stratégie de mobilisation (ou pas) du contrat de professionnalisation par les ETT elles-mêmes.

Ces entreprises de travail temporaire répondent bien sûr à des demandes faites par leurs entreprises partenaires et clientes. Cependant, d'elles-mêmes, les ETT peuvent être amenées à favoriser le recours au contrat de professionnalisation ou au contraire à souhaiter restreindre l'appel à ce dispositif au profit d'autres contrats. Examinons les éléments de décision.

II.3.1 Conditions et limites de la mobilisation du contrat de professionnalisation par les ETT

a. Les éléments du calcul de faisabilité voire de rentabilité fait par l'ETT

Les agences de travail temporaires ont un intérêt fort à mettre en place des contrats de professionnalisation pour répondre aux besoins des entreprises clientes. Cependant elles ne prendront que des risques calculés.

La signature d'un contrat de professionnalisation représente pour l'ETT à la fois une source de recettes financières mais aussi des charges budgétaires à assurer. Pendant la durée du contrat de professionnalisation, l'ETT s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, et en cas de désengagement inopiné de l'entreprise utilisatrice, l'ETT doit se substituer à elle pour assurer l'intégralité du contrat initialement prévu.

Du côté des charges, l'ETT doit assurer le versement de la rémunération prévue pour tout contrat de professionnalisation pendant les périodes dédiées à la formation (externe)¹⁹. L'ETT assure également la prise en charge du coût de la formation même si l'OPCA – FAFTT viendra rembourser en totalité ou en partie ces frais.

Des aides de l'Etat, des exonérations de charges peuvent venir réduire de poids de ces décaissements.

Du côté des recettes, l'ETT va facturer à l'entreprise utilisatrice le salaire correspondant aux périodes de délégation de mission du salarié en contrat de professionnalisation augmenté d'un coefficient : *« la rémunération c'est 80 à 100% du smic pour les périodes de formation et 100% du smic en délégation de mission. C'est le salaire qui est coefficienté et c'est ce qui constitue la marge financière de l'ETT, c'est ce qui lui permet de faire son chiffre d'affaire »*.

Ces contraintes internes à l'entreprise de travail temporaire sont à replacer dans un contexte plus global lié à l'état du marché du travail et à la demande des entreprises clientes. De facto, le choix de l'engagement dans la signature d'un contrat de professionnalisation par l'ETT peut dans certaines conditions être fortement altéré.

b. Impact du contexte du marché du travail et de la demande des entreprises sur la mobilisation du contrat de professionnalisation par les ETT

L'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire ont avantage à avoir recours au contrat de professionnalisation quand elles sont toutes deux confrontées à un manque de main d'œuvre qualifiée immédiatement disponible.

Au regard des critères internes de rentabilité des ETT évoqués précédemment, l'incitation à former dans le cadre du contrat de professionnalisation existe à condition que l'entreprise utilisatrice s'engage sur une période longue de 6 mois.

Cet élément représente une contrainte qui peut devenir rédhibitoire vis-à-vis du contrat de professionnalisation en cas de tension de l'activité économique qui brouille ou réduit les perspectives d'activité des entreprises clientes : *« Aujourd'hui, la perspective de missions longues, on a beaucoup de mal à l'avoir. Un client qui va s'engager sur 6 mois pour des intérimaires (ETT), c'est très compliqué à avoir et on le voit bien depuis la crise : en 2008 on a eu une période incroyable avec 1 319 contrats dont à peu près 600 dans l'automobile. Ensuite, c'est la chute à 217 contrats en 2009 ; c'est la crise, plus de perspective de missions longues. On prend trop de risque parce que l'employeur c'est l'agence de travail temporaire qui va signer le contrat avec l'intérimaire. Si l'entreprise utilisatrice se désengage, l'agence d'intérim est tenue de payer*

¹⁹ 70% du smic pour les jeunes de moins de 26 ans de niveau infra bac et pour les moins de 21 ans de niveau bac et plus ; 80% du smic pour les jeunes de 21 ans et plus de niveau bac et plus ; le smic pour les publics de 26 ans et plus quel que soit le niveau.

l'intérimaire jusque la fin de son contrat alors même qu'elle ne pourra pas facturer les missions en inter-formation donc elle prend un risque extrêmement important » (FAFTT).

Un retournement de conjoncture qui se traduit aussi par une montée du chômage qui impacte négativement les perspectives de signature de contrat de professionnalisation : la main d'œuvre et les compétences sont disponibles pour des embauches sur des contrats en intérim sans formation. *« Les entreprises utilisatrices et les entreprise de travail temporaire passent par un contrat de professionnalisation quand elles manquent de main d'œuvre qualifiée, quand il y a un manque de personnes compétentes à mettre en mission dans l'immédiat, quand elles n'ont pas les compétences disponibles. Or, quand il y a une contraction de l'activité, on a des bons professionnels qui deviennent libres, qui sont en fin de mission. On a donc un vivier de main d'œuvre disponible qui se reconstitue et donc on peut proposer dès lors des candidats qualifiés disponibles ayant diplômes et expérience. Donc on recourt moins au contrat de professionnalisation » (FAFTT).*

De fait, c'est un cycle de recours au contrat de professionnalisation qui se dessine : *« en fait le contrat de professionnalisation existe dès lors que les ETT ont des commandes de main d'œuvre non fournies. On forme quand on n'a plus la main d'œuvre disponible pour la mettre en mission. On forme dans les périodes de croissance d'emploi de pleine conjoncture. On ne forme pas dans les périodes de crise car on a de la main d'œuvre disponible en fichier ».*

Plus encore, les périodes de réduction d'activité se traduisent par une diminution du potentiel de financement de la formation sur contrat de professionnalisation : une période de récession se traduit par une diminution du nombre des salariés embauchés en intérim, ce qui représente une baisse de la masse salariale des ETT. Or celle-ci sert d'assiette de référence pour déterminer le montant des versements au titre de la formation professionnelle et de la professionnalisation. Ceci revient mécaniquement à une baisse des budgets formation disponibles pour alimenter le financement des contrats de professionnalisation.

Ces différents éléments précédents se rejoignent et se cumulent pour créer un cercle vicieux qui tend à réduire automatiquement le recours au contrat de professionnalisation :

-« Une récession c'est moins de commande de mise à disposition de main d'œuvre de la part des entreprises,

-d'où plus de main d'œuvre qualifiée disponible immédiatement.

- Les contrats d'engagement de mise à l'emploi sont plus courts donc moins favorables au contrat de professionnalisation.

-La masse salariale des ETT est plus faible d'où un budget formation plus faible, d'où moins de possibilités de financer de la formation en contrat de professionnalisation.

Tout cela explique le retournement dans l'utilisation de ce dispositif. 1319 en 2008 dont 600 dans l'automobile. 694 en 2009 puis 622 en 2010 et 591 en 2011. La chute est liée à la crise »²⁰ (FAFTT).

c. Les relations entre le FAFTT et les entreprises utilisatrices : une paroi opaque

La spécificité du FAFTT par rapport aux autres OPCA est de n'avoir aucune relation directe avec la demande de contrat. Le FAFTT n'entre jamais en contact direct avec les entreprises utilisatrices des contrats de professionnalisation. Les informations dont il dispose lui sont transmises par un intermédiaire : l'entreprise de travail temporaire qui porte le contrat.

Cette absence de connexion directe avec le besoin n'empêche pas l'OPCA de pouvoir émettre des conseils pour favoriser l'adéquation optimale entre la demande de l'entreprise utilisatrice et le dispositif retenu. Cependant, le FAFTT est dépendant des renseignements fournis par l'agence d'intérim qui elle opère en direct. L'OPCA ne reçoit qu'une information pré filtrée, pré sélectionnée, pré triée. Les personnels de terrain du FAFTT améliorent leur niveau d'expertise par une information précise et dynamique sur la situation socio-économique des principaux donneurs d'ordre dans le secteur de l'intérim.

L'autre conséquence est que l'OPCA manque d'information sur le contenu précis du poste qui est couvert par le contrat de professionnalisation signé, au-delà de ce qui est indiqué sur le Cerfa. Celui-ci renseigne seulement l'ETT comme entreprise contractante. Seule existe l'information sur le nom et la fonction du tuteur en entreprise à côté du nom et de la fonction du tuteur de l'ETT. Est indiqué l'intitulé de la certification visée et/ou son niveau et coefficient, ainsi que le niveau et le coefficient du poste occupé pendant le contrat.

« Les partenaires sociaux nous interdisent d'aller rencontrer le client de l'ETT. On l'appelle entreprise utilisatrice chez nous. On a interdiction de rencontrer les clients finaux parce qu'on pourrait mettre en concurrence différentes enseignes du travail intérimaire en conseillant directement les entreprises clientes. Sur les contrats de pro, on a connaissance de leurs besoins quand l'ETT appelle en disant « le client veut cette formation-là, comment je peux la financer ? J'ai plus de plan de formation, qu'elle est la meilleure solution ? ». Avec eux (l'ETT), on va étudier les différentes alternatives et trouver la meilleure. On reçoit les contrats de professionnalisation et on les finance, en amont, on a très peu d'informations sur les entreprises utilisatrices. L'interlocuteur c'est toujours l'ETT. On connaît l'intitulé du métier, le poste occupé, la qualification visée, la durée de formation mais sur le Cerfa, à aucun moment on ne demande qui est l'entreprise finale. On a le nom du tuteur, sa qualification mais pas le nom de l'entreprise finale. Le client c'est l'ETT, c'est lui l'employeur ; c'est lui notre interlocuteur ». (FAFTT).

²⁰ Les chiffres de la professionnalisation en Nord - Pas-de-Calais (source, Faf TT).

En 2009

Dépt_Ett	CDPI	CIPI	CPRO_INT	CPRO_PERM	Total
Nord	346	495	130	47	1018
Pas de Calais	239	199	87	9	534
Total	585	694	217	56	1552

En 2008

Dépt_Ett	CDPI	CIPI	CPRO_INT	CPRO_PERM	Total
Nord	353	629	1119	75	2176
Pas-de-Calais	321	159	200	20	700
Total	674	788	1319	95	2876

II.3.2 Positionnement du Contrat de professionnalisation par rapport aux autres dispositifs

Le FAFTT constate que le nombre de contrat de professionnalisation a diminué tandis que le nombre de CDPI et le CIPI se maintient. Théoriquement, nous l'avons vu précédemment, il n'y a pas de concurrence de champ et d'objectifs entre ces trois contrats. Un examen plus attentif est toutefois nécessaire.

a. Contrat de professionnalisation et CIPI : une neutralité confirmée.

L'examen des pratiques confirme la neutralité des postures entre le contrat de professionnalisation et le CIPI.

Le Contrat d'insertion professionnelle intérimaire concerne des publics ayant une faible ancienneté dans le secteur de l'intérim. Le contrat s'adresse par ailleurs à des publics de faible niveau de qualification qui ne peuvent être d'emblée affectés à une mission d'intérim : « *on vise une remise en route. La formation courte, validée par des attestations de capacité comprend un volet de formation externe et un volet formation pratique sur site. Le client s'engage à prendre le salarié en formation interne pendant 35h non facturées et ensuite il s'engage à le prendre en mission* ». Pour l'agence d'intérim, ce dispositif permet d'agrandir son vivier d'intérimaires et de remettre des personnes à l'emploi. Vis-à-vis du contrat de professionnalisation il n'y a donc pas de concurrence. Comme indiqué précédemment, les objectifs sont différents, les publics aussi.

b. Une concurrence possible voire exacerbée entre le contrat de professionnalisation et le CDPI

Il en va autrement en ce qui concerne le positionnement du contrat de professionnalisation vis-à-vis du CDPI. Plusieurs éléments se combinent pour favoriser une certaine rivalité entre ces deux dispositifs.

Le FAFTT propose depuis plusieurs années aux entreprises de travail temporaire des opérations collectives de formation dites OPAL (opérations de professionnalisation en alternance inter-entreprises). Quel que soit le dispositif de formation (contrat de professionnalisation ou contrats spécifiques de la branche), le principe général est le même : favoriser la mise en œuvre de parcours de professionnalisation des intérimaires, en regroupant plusieurs entreprises autour d'un besoin en qualification partagé sur un bassin d'emploi, avec le conseiller en région du FAFTT comme « fil rouge ». Celui-ci aide les ETT à identifier le besoin commun en formalisant un profil d'emploi, il rédige un cahier des charges pour une commande de formation, il analyse les propositions, il fait la demande de réservation de financement auprès du FAFTT et assure le suivi de l'action de formation.

Encadré n°12 : Les OPAL en Nord - Pas-de-Calais

Objectif des Opérations collectives de formation:

- Mutualiser les besoins pour constituer un groupe de salariés / Demandeurs d'emploi en formation
- Bénéficier d'un accompagnement renforcé à chaque étape du projet (définition du besoin, construction de la réponse formation, choix du dispositif, suivi de l'action...).
- Bénéficier d'un cofinancement complémentaire du FAFTT (EDEC) et des possibilités offertes par les partenaires.
- Echanger entre entreprises de travail temporaire sur les bonnes pratiques de formation

Nombre d'OPAL

2008 : 9 OPAL ; 95 stagiaires formés

TOTAL : 851 200 €

2009 : 25 OPAL ; 308 stagiaires formés

TOTAL : 2 930 904€ (Forfait FAFTT : 1 969 236 € ; EDEC : 776 868 € ; ETT : 184 800 €)

2010 : 33 OPAL ; 339 stagiaires formés

TOTAL : 3 236 174 € (Forfait FAFTT : 2 062 332€ ; EDEC : 970 442 € ; ETT : 203.400€)

Les métiers concernés : agent du nucléaire, coffreur bancheur, conducteur-cariste super poids lourds, maçon – ouvrier VRD, Opérateur logistique.

Financièrement il est intéressant pour les ETT de former leurs salariés par l'intermédiaire de ces OPAL car ces actions bénéficient d'un cofinancement complémentaire au forfait professionnalisation.

Un phénomène a accentué cette attractivité des OPAL. En 2009, pour faire face à la crise, l'Etat et la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du travail temporaire ont signé un Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC voir encadré 13) pour les années 2009 et 2010 centrée sur la réalisation d'un CEP mais surtout sur la formation de plus de 2000 intérimaires dans le cadre d'opérations collectives de formation.

Les entreprises de travail temporaire et le FAFTT régional se sont directement appuyées sur cette démarche pour atténuer les effets de la crise et la diminution importante du nombre de commande de mission : « en 2009 – 2010 au moment de la crise, on n'avait plus d'emploi à proposer à nos intérimaires, il y avait un réel besoin de les maintenir en emploi. On avait alors plusieurs choix : soit les orienter vers des secteurs porteurs ; soit les former, les monter en qualification. On a profité de cette période de sous activité pour les maintenir avec un salaire et une qualification grâce à l'Edec avec un co-financement Etat à hauteur de 25% » (FAFTT).

Encadré n°13 : Les engagements de développement de l'emploi et des compétences - EDEC

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises. Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche EDEC repose sur deux dimensions complémentaires

* la première couvre le volet prospectif à travers la mise en place d'un CEP contrat d'étude prospective. Il permet d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences sur un secteur d'activité et/ou un territoire. Il porte sur la réalisation d'études visant à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences.

* la seconde couvre le déploiement de l'action à travers les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles. La réalisation d'un projet ADEC suppose un accord-cadre signé par l'Etat et les organisations professionnelles, conclu au niveau national ou directement au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales. L'aide de l'Etat est négociée au cas par cas avec les partenaires en fonction notamment de l'intérêt des actions visées (au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi), de la fragilité du public visé (au regard de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe), de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés...

Source : Ministère de l'emploi.

Ouvert à un public spécifique – « *les salariés qui avaient beaucoup d'ancienneté dans l'intérim et peu de qualification* » le dispositif bénéficie de facto au CDPI : « *Cela a permis de maintenir les CDPI. Donc en 2009 - 2011, la moitié des CDPI se fait dans une opération collective, avec un financement Directe. En 2011 la Région prend le relais par le biais d'une convention* » (FAFTT).

Le contrat de professionnalisation n'a pu bénéficier de cet effet de levier du fait d'une diminution des demandes de missions longues de la part des entreprises d'une part et de l'avantage financier lié aux OPAL et/ou de son surcoût. « *L'intérêt des agences intérim quand elles démarrent une formation en contrat de professionnalisation c'est d'avoir une mission longue car le surcoût de la mise en place d'un contrat de professionnalisation est lourd : recrutement, trouver le prestataire de formation, mobiliser l'entreprise, rédiger cahier des charge, faire le bilan intermédiaire. Un plan de formation de PME c'est 10000 euros. Le surcoût du contrat de professionnalisation c'est 3000 euros...c'est difficile de passer l'intégralité sur le Plan de formation.*

Le seul dispositif qui garantit une mission longue c'est le contrat de professionnalisation. En période de crise on va repartir sur des missions plus courtes, et donc c'est défavorable au contrat de professionnalisation.

En plus il y a du cofinancement en OPAL. Donc les OPAL ont permis de maintenir le CDPI ».

Parce ce que le FAFTT accorde un forfait majoré dans le cadre des OPAL, parce que celles-ci bénéficient dans le cadre des Edec- Adec d'un cofinancement, l'effet de levier permet d'avoir un effet contre cyclique par rapport à la conjoncture pour le CDPI et non pour le contrat de professionnalisation. *« Si une entreprise à un projet de contrat de professionnalisation mais que ce met en place une OPAL, l'ETT va plutôt orienter le client vers cette opération. Les entreprises le savent et les organismes de formation nous le reproche même un peu « On attend les OPAL « ». C'est presque devenu une modalité d'achat ».*

Les avantages sont financiers mais pas seulement. Les OPAL facilitent pour les ETT la gestion de la formation et permettent que soit délivré un spectre large du point de vue des compétences délivrées. Et ceci est favorable à l'employabilité des salariés : *« Les besoins en main d'œuvre sont moins importants, la demande est donc morcelée. Pour faire un groupe de 10 salariés en formation cela devient très difficile, même pour les grands groupes. Donc on agrège, on mutualise, car former un groupe c'est cher. Surtout, il y a des échanges de bonnes pratiques entre les entreprises : quand on forme un intérimaire c'est pour un secteur et un bassin et un métier ». « On transfère donc les bonnes pratiques : chaque ETT fait sa demande par rapport aux exigences des clients. Le cahier des charges va comprendre plusieurs choses qui donnent à un intérêt en termes d'ingénierie. Par exemple pour un métier étanchéité bardage : il y a une demande par rapport à la sécurité, au harnais, avec une attestation obligatoire ; il y a une demande pour tel type de bardage ; pour le risque incendie car utilisation du chalumeau, pour la spécialité monteur échafaudeur de niveau habilitation 408. Ainsi lors de cette formation, le salarié acquiert des compétences diverses sur divers domaines et donc des savoir transférables ; Ainsi si à l'issue de la formation le salarié ne travaille pas dans la boîte initialement envisagée, il peut aller travailler ailleurs dans le secteur sur le bassin » (FAFTT)*

L'intérêt pour les OPAL ne se dément pas en 2012 : *« on a 30 OPAL sur le début 2012, avec 330 personnes formées peu dans l'industrie, dans bâtiment, logistique transport » (FAFTT).* Et ceci est favorable au CDPI.

On peut noter en cela une spécificité régionale. Les OPAL ont permis de maintenir le CDPI même en temps de crise en Nord - Pas-de-Calais mais pas vraiment dans les autres régions *« car là il n'y a pas de co-financement » (FAFTT).* Plus encore, il semble que l'originalité de la région tienne au fait *« de savoir travailler ainsi en collectif. Sur les autres régions par an il n'y a que 5 à 10 OPAL par an » (FAFTT).*

Le point de tension entre le contrat de professionnalisation et le CDPI est donc sensible. On peut même parler en période de tension économique de concurrence car *« même si le CDPI est centré sur de la formation, une période d'alternance avec mise en entreprise est possible. La durée de formation est de 450 heures maxi, soit un peu plus courte que dans le contrat de*

professionnalisation mais on peut faire de l'alternance sur 2 fois de la durée de formation» (FAFTT).

Plus encore, le CDPI intervient comme un dispositif d'attente alors que dans le cas du contrat de professionnalisation l'embauche est effective : *« sur la plupart des dispositifs, dans le CDPI notamment, l'ETT a trois mois pour trouver une mission au salariés intérimaire formé²¹. Donc il y a beaucoup de CDPI qui sont fait en disant on va former un groupe de 10 coffreurs ou un groupe de 10 conducteurs routiers, on sait qu'on va en avoir besoin à cette période-là, on a plusieurs clients visés mais on ne sait pas encore lesquels. On les mettra en poste. On peut avoir des entreprises qui vont travailler comme ça en anticipation, ce n'est pas le cas pour le contrat de professionnalisation parce que le contrat de pro, si on change l'entreprise utilisatrice, il faut faire un avenant pour le nom du tuteur. Les ETT pourraient éventuellement faire un contrat de professionnalisation avec un salarié, l'entreprise se désiste et on fait un avenant et on met un autre tuteur et on délègue ailleurs. Mais c'est compliqué » (FAFTT).*

Au total, le recul du contrat de professionnalisation est lié aux raisons suivantes :

- La conjoncture amène une diminution des engagements de longue période,
- Le surcout financier du contrat notamment par rapport au CDPI est avéré car de dernier bénéficie d'un cofinancement et d'un sur-forfait de la part du FAFTT
- Le surcoût est de plus en plus difficile de faire passer sur le plan de formation, car les masse salariale diminuant il y a une réduction des budgets formation.
- Enfin, il y a des OPAL au sein du CDPI

De ce fait, il semble évident qu'un des éléments qui pourraient détendre cette tension financière sur le contrat de professionnalisation vis-à-vis du CDPI serait d'uniformiser le principe d'un co-financement extérieur. Cette suggestion du FAFTT soulève indirectement la question de la faisabilité d'une telle proposition au regard de la contraction des capacités financières en période de contraction économique.

Pour autant, le contrat de professionnalisation marque sa différence et on peut penser qu'en période de conjoncture plus favorable il peut retrouver un avantage relatif. D'abord, le contrat de professionnalisation s'inscrit très facilement dans des parcours modulables qui combinent CIPI et CDPI.

²¹Dans le cadre du CDPI, l'ETT s'engage

- à proposer au bénéficiaire, dans les trois mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation. Ces missions devront correspondre à la nouvelle qualification du salarié intérimaire et lui permettre d'expérimenter ses acquis.
- à accepter que le FAF.TT rencontre, à sa demande, le prestataire de formation et les stagiaires pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation, ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite des contrats.

Le bénéficiaire s'engage

- à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat.

Ensuite, parce que le contrat de professionnalisation représente incontestablement un « plus » en matière d'acquisition de compétences transférables sur le marché du travail ce qui assure une employabilité renforcée. *« On voit bien que dès qu'il y a une période plus difficile en termes de visibilité sur le marché, le premier contrat qui se casse la figure c'est forcément le contrat de professionnalisation et du coup on voit bien que les contrats CIPI et CDPI ont très peu souffert de la crise car les engagements sont beaucoup plus courts. Mais je pense que le dispositif CDPI ne répond pas à certains critères de formation. Là, on forme des chaudronniers en 450 heures, ils ne sont pas à l'emploi. Les chaudronniers qu'on a formé repartent sur de la soudure ou des choses plus simples. Ils ne sont pas au niveau parce qu'il n'y a pas eu d'alternance et de mise en pratique progressive et d'accompagnement tuteur. Je pense que sur certaines formations, notamment en industrie, des usineurs, tourneurs fraiseurs, toutes ces formations là... d'ailleurs c'est pour ça qu'on a très peu de CDPI sur ces formations-là, il n'est pas adapté à la compétence. Sur ces métiers-là, il nous faut la formation plus de la mise en pratique et de l'expérience pour pouvoir déléguer la personne»* (FAFTT)

c. Contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation : une vraie fausse concurrence ?

Le recours au contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire a été autorisé par la loi Cherpion de juillet 2011 et le décret d'application de mai 2012. La question se pose d'une nouvelle concurrence pour le contrat de professionnalisation.

On manque d'un recul suffisant pour mesurer l'impact de cette nouvelle offre de formation en alternance mais des éléments sont d'ores et déjà à pointer.

D'abord, la différence de finalité entre les deux dispositifs est soulignée tant au FAFTT que dans les ETT: *« Je me bats pour éviter de mettre en concurrence les deux parce que je trouve ça inadmissible, ce n'est pas la même chose, ce n'est pas la même finalité, on n'est pas sur le même profil de salariés »* (FAFTT et ETT).

Ensuite, si certains groupes ETT ont été à l'initiative de cette possibilité de faire des contrats d'apprentissage, le recours effectif au contrat d'apprentissage par les ETT semble modéré, selon le FAFTT.

Ce développement limité n'explique pas la pratique du double maître d'apprentissage (un en ETT et un en entreprise utilisatrice) : elle existe déjà pour d'autres dispositifs dont le contrat de professionnalisation.

Il semblerait que ce soit plutôt la logique financière qui limite fortement l'intérêt d'une mobilisation du contrat d'apprentissage par les agences d'intérim. Comme indiqué infra, l'ETT réalise son chiffre d'affaire en facturant à l'entreprise utilisatrice le montant du salaire des personnes en délégation de mission dans l'entreprise, augmenté d'un coefficient qui couvre les frais de l'ETT et sa marge. : *« Plus le salaire est élevé plus la marge est importante. Plus l'ETT travaille avec des faibles niveaux de qualification plus la marge est faible, parce que plus le salaire est faible. D'autant plus pour des salaires en pourcentage du smic»*.

L'application d'un taux de rémunération à 100% du smic pour les périodes de mise en délégation en entreprise pour les apprentis semble difficile. Elle rend financièrement très peu attractive la signature d'un contrat d'apprentissage via une ETT du fait des taux de rémunération très faibles pour les apprentis en cas de signature en direct du contrat par l'entreprise utilisatrice. La différence de coût très conséquente ne permet sans doute pas de compenser les avantages d'une délégation de service et de recrutement à l'entreprise de travail temporaire. La logique voudrait donc que les intérêts des ETT soient ailleurs, dans une gestion à plus long terme tant de leur vivier de main d'œuvre que de leur champ d'intervention. *« Sur un apprentissage, je ne vois pas très bien comment l'ETT peut intervenir. Quel coût va-t-elle facturer à l'entreprise utilisatrice ? Comment voulez-vous qu'elle facture à l'entreprise utilisatrice 100% pour un apprenti ? Pourquoi facturer 100% et en même temps, si elle ne facture pas 100%, quel est son intérêt à l'ETT ? Elle ne va pas avoir de marge de manœuvre, ça ne va pas être rentable. Ce que disaient certaines agences c'est que l'apprentissage peut leur ouvrir des clients auprès desquels ils ne travaillaient pas avant. Par exemple les coiffeurs. L'intérêt c'est peut être ça ou alors c'est la suite de parcours : apprentissage puis contrat de professionnalisation, c'est partir sur des parcours construits. Mais les publics qui s'inscrivent en agence d'intérim c'est des publics qui postulent pour du 100% du SMIC »* (FAFTT).

II.3.3 Constats et perspectives

On ne peut de toute évidence pas comparer stricto sensu les structures d'accès à l'emploi que sont les groupements d'employeurs insertion et qualification d'une part et les entreprises de travail temporaire d'autre part.

Pour autant, quand on examine la question du recours au contrat de professionnalisation par les entreprises privées via ces deux types d'organismes, des similitudes sont à pointer.

On retrouve les mêmes motifs qui expliquent qu'une entreprise puisse trouver pertinent de passer par ces intermédiaires pour souscrire un contrat de professionnalisation.

- Réduction des risques liés à tout recrutement
- Optimisation des coûts directs et indirects d'une embauche sur la base d'une analyse coûts-bénéfices
- Ajustement sécurisé en volume et en qualité des compétences et des ressources humaines de l'entreprise à court et moyen terme.

Les éléments qui différencient cependant les logiques à l'œuvre dans ce recours au contrat de professionnalisation via ces deux organismes sont :

- d'une part les différences de publics (des publics fragilisés au regard de l'emploi pour les GEIQ/des publics immédiatement employables pour les ETT), d'où les différences dans l'intensité, les modalités et les thèmes d'accompagnement des salariés recrutés.
- d'autre part, l'existence (ou pas) d'une logique de recrutement sur clause d'insertion (fréquente pour les GEIQ, non constatée pour les ETT)
- enfin, les modalités de relations avec les entreprises clientes : une relation commerciale avérée dans le cas des ETT ; un partenariat que l'on peut valoriser dans le cadre d'une démarche d'entreprise socialement responsable dans le cas du GEIQ (même si les contraintes économiques sont incontournables, voire premières)

Quand on examine les facteurs qui vont inciter les GEIQ ou les ETT à proposer des contrats de professionnalisation aux entreprises, on retrouve ici aussi nombre de similitudes.

- ces structures sont avant tout des entreprises soumises à des contraintes économiques, même si la notion de profit n'est pas recherchée par les GEIQ qui évoluent sous statut d'association.

- le volume d'activité des ETT et des GEIQ est impacté par la conjoncture selon des lois qui se ressemblent : une conjoncture économique ralentie réduit les perspectives d'embauche d'une part et d'autre part augmente significativement la main d'œuvre qualifiée disponible. Cela freine mécaniquement le recours au contrat de professionnalisation a fortiori lorsqu'il est réalisé via un intermédiaire. Les budgets formation des entreprises mais aussi ceux des OPCA s'en trouvent limités, ce qui réduit les possibilités de prise en charge de la partie formation des contrats de professionnalisation.

- les deux structures sont aussi impactées par les règles émises par les branches professionnelles via les normes de prise en charge édictées par les OPCA.

Des contraintes spécifiques s'imposent néanmoins à chacune des deux structures dans l'offre de contrat de professionnalisation :

- celui-ci est en concurrence avec les dispositifs classiques d'aide à l'insertion dans le cas de GEIQ (contrat d'apprentissage, POE, contrat aidés CUI CIE...); la concurrence est accentuée par l'existence de dispositifs spécifiques au secteur de l'intérim (CDPI).

- l'investissement demandé à l'entreprise et au collectif de travail lors d'un contrat de professionnalisation via un GEIQ destiné à des publics fragilisés peut être un élément réhibitoire.

Ce qui motive avant tout les entreprises dans la signature d'un contrat de professionnalisation via un GEIQ ou une ETT, c'est qu'elles trouvent par ce biais à la fois des éléments de flexibilité mais aussi de sécurité dans leur gestion des ressources humaines tant du point de vue financier que du point de vue du renouvellement ou de la construction des compétences.

Des freins existent cependant tant du côté des entreprises que des organismes de mise à l'emploi GEIQ et ETT. Ils sont accentués ou contenus du fait de l'environnement économique global, du fait de politiques publiques.

Les GEIQ et les ETT (via le FAFTT) émettent des préconisations pour développer ce contrat qui offre une richesse de mise en œuvre incontestée.

Cependant, la complexité des situations rend difficile toute prospective précise. Plus encore, il convient donc d'être attentif à toute décision qui pourrait la déstabiliser.

Annexes

I Calendrier des rencontres

MARS 2012

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
19 OPCALIM Agefaforia	20	21	22	23
26 OPCA ANFA	27	28 OPCA Constructys	29	30 OPCA Transport

AVRIL 2012

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
2	3	4	5	6 OPCA DEFI Plasturgie OPCA AFDAS
9	10	11	12 OPCAIM ADEFIM	13
16 OPCA FAFIEC	17 OPCAIM ADEFIM	18	19	20
23	24	25	26	27

MAI 2012

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
	1	2 GEIQ Emploi Handicap	3	4 GEQ Pro TP
7	8	9	10	11
14 OPCA FAFTT	15	16	17	18
21	22 GEQ Métallurgie Industrie NPDC	23	24 OPCA FAFIH	25 OPCAIM ADEFIM
28	29	30	31	

JUIN 2012

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
				1
4 GEQ BTP 59-62	5	6	7	8
11 OPCA DEFI 2P	12 GEIQ Transport	13	14	15 OPCA AGEFOS - PME
18	19	20	21	22
25	26	27	28	29

JUILLET 2012

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
2	3 OPCA Uniformation	4	5 OPCA BAIA	6
9	10	11	12	13

II Les conditions de labélisation des GEIQ par le CNCE – GEIQ (Source : Site du CNCE – GEIQ)

I. Le CNCE-GEIQ (Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ)

Le CNCE-GEIQ regroupe dans son conseil d'administration des entreprises pilotant des GEIQ ou des coordinations régionales, des fédérations professionnelles et des organisations patronales et syndicales. Participent également au conseil d'administration, en tant que membres fondateurs, la FNARS et l'OPCA 2.

Quatre missions structurent l'activité du CNCE-GEIQ :

1. La labellisation des structures adhérentes
2. La représentation des GEIQ au niveau national
3. L'animation du réseau des GEIQ
4. La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets.

II. Le partenariat entre l'Etat et le CNCE-GEIQ

Créé en 1994, le CNCE-GEIQ a bénéficié dès 1996 d'un soutien financier du Ministère chargé de l'emploi (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle).

Ce soutien financier continu assuré par convention nationale pour la promotion de l'emploi est couplé à un soutien technique qui s'est traduit par de nombreuses collaborations et avancées :

- Participation du CNCE-GEIQ aux travaux préparatoires à l'élaboration des lois relatives à l'amélioration du dispositif des groupements d'employeurs.
- Mise en place d'une aide à l'accompagnement pour certains bénéficiaires des contrats de professionnalisation.
- Mention des GEIQ dans le Plan de Cohésion sociale.
- Entrée du CNCE-GEIQ au Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique (CNIAE).
- Participation du CNCE-GEIQ aux travaux du Grenelle de l'insertion

Deux raisons expliquent ces soutiens :

- Le CNCE-GEIQ est très largement représentatif de l'ensemble des groupements conduisant des actions d'insertion et de qualification.

- Le respect de la charte nationale et le processus annuel de labellisation qui sont garants de la qualité du réseau.

Aujourd'hui le Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi et le CNCE-GEIQ entendent renforcer cette collaboration, notamment en mettant prochainement en place un agrément du cahier des charges de labellisation, basé sur la charte nationale des GEIQ.

L'agrément du cahier des charges, dont les principaux éléments sont exposés ci-après, couplé à l'expertise du CNCE-GEIQ, est à même de garantir un développement cohérent du réseau des GEIQ.

III. La charte nationale des GEIQ

Préambule

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un Groupement d'employeurs pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout Groupement d'employeurs désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ.

L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'oeuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 01-09-1997 : art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du Code du Travail).

Article 1

Le GEIQ est un Groupement d'employeurs dont la mission centrale est **l'organisation de parcours d'insertion et de qualification** au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

Article 2

Le GEIQ est **créé, piloté et géré par les employeurs** qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont **solidairement responsables** du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en oeuvre des moyens correspondants.

Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des **contrats de travail** dont le type et le déroulement peuvent prendre des **formes diversifiées** selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

Article 4

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un **projet professionnel** élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de **missions à disposition successives** dans différentes entreprises, en particulier dans le but **d'enrichir la qualification** au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires.

Dans ce cas, ces missions à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification **validés** s'inscrivant dans un **parcours cohérent et continu**.

Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la **démarche d'alternance** mise en oeuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la **liaison tuteurs-formateurs** organisée par le GEIQ.

Article 6

L'**accompagnement individuel** de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les **organismes compétents** opérant dans son environnement.

Article 7

Pour **recruter** ses salariés, le GEIQ mobilise toute **structure pertinente** localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, Missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les **organismes de formation** mobilisés et tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de **mettre en synergie sur son territoire** sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet **administré par les entreprises** qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.

IV. Procédure actuelle de labellisation de structures dans le cadre d'une première demande d'entrée dans le réseau des GEIQ

Les éléments de cette procédure serviront de base à la définition des critères du cahier des charges permettant la délivrance du label aux GEIQ dans le cadre du futur décret sur la labellisation à paraître avant le 31 décembre 2008 (point I-2 de l'instruction).

IV-1 Procédure d'entrée dans le réseau

Dans le cadre d'une première demande d'entrée dans le réseau, le CNCE étudie tout d'abord un dossier de labellisation. Si la forme de ce dossier est libre, les critères d'analyse et les conditions de faisabilité sont décrits dans le guide méthodologique de création d'un GEIQ¹.

Cette analyse est couplée de façon impérative à une visite de terrain associée à une rencontre des entreprises porteuses de projet ou du chef d'entreprise appelé à être président du groupement.

En cas de doute concernant la conformité aux critères énoncés ci-après, le conseil d'administration du CNCE, en charge de la labellisation, reçoit le porteur de projet à l'occasion d'un échange limité à une demi-heure (15 minutes de présentation, 15 minutes de questions-réponses).

Si la structure impétrante a déjà eu une activité d'insertion et de qualification significative, les critères adaptés au renouvellement du label sont également utilisés pour décider de l'entrée dans le réseau.

IV-2 Critères de labellisation pour les structures n'ayant pas encore connu un nombre significatif de fin de contrats

Même si les parcours d'insertion n'ont pas encore été menés à terme, l'analyse des critères est indispensable à l'évaluation de la viabilité et de la crédibilité du projet.

1. Statut juridique de la structure

Afin de permettre des mises à disposition conformes au droit du travail, le GEIQ doit avoir le statut de groupement d'employeurs (cf. Article L1253-1 du code du travail).

2. Respect du droit associatif et du droit des groupements d'employeurs

La structure se doit de respecter les contraintes particulières du droit associatif et plus particulièrement du droit des groupements d'employeurs. Il est notamment indispensable que la mise à disposition de personnel ne puisse se faire qu'auprès d'entreprises adhérentes. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est indispensable qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ait été préalablement conclu avant l'adhésion au groupement d'employeurs. Il est également primordial que l'intégralité du droit du travail (représentation des salariés,...) soit respectée.

¹ Ouvrage commercialisé par le CNCE-GEIQ à un prix permettant de rembourser les frais d'impression.

3. Transparence des parcours de formation et respect du droit de la formation professionnelle

Il est indispensable que les contrats de professionnalisation prévus respectent bien la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne les parcours de formation. Au-delà du respect de la réglementation, il est important que la validation des parcours soit la plus indépendante possible.

4. Réalité des besoins en recrutement exprimés

Un GEIQ ne peut fonctionner sans l'existence de besoins de recrutement sur le territoire clairement identifiés. Ce besoin de recrutement est en effet indispensable à l'implication des entreprises dans un dispositif :

- Qui engage leur responsabilité (cf. Article L 1253-1 du code du travail) ;
- Qui implique, au-delà de la prise en charge de l'intégralité des salaires des personnes en parcours, le financement d'une partie des frais d'accompagnement
- Qui a pour vocation le retour vers l'emploi durable à la sortie des parcours.

5. Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes autour du projet

Il est indispensable de vérifier :

- L'adhésion d'un nombre significatif d'entreprises prêtes à recruter et à utiliser le GEIQ dès son démarrage ;
- La volonté collective des entreprises :
 - De recruter à la fin des parcours GEIQ
 - D'anticiper ces recrutements
 - De mettre en place un système de tutorat
 - D'investir dans le recrutement de salariés à la productivité encore faible
- Leur connaissance des plus values mais également des contraintes du dispositif (cf. crédibilité des prévisionnels)

Ce critère implique notamment l'autonomie juridique du GEIQ, qui en aucun cas ne peut être un secteur ou une antenne d'un groupement d'employeurs classique. En effet, au-delà des exigences de transparence des flux financiers et des parcours, le GEIQ doit être dirigé par des entreprises exprimant des besoins de recrutement et non des besoins de partage de personnel qualifié.

6. Pilotage effectif du GEIQ par ces entreprises

La gestion pleine et entière par les entreprises suppose que le GEIQ ne soit pas piloté par une fédération ou un syndicat professionnel, par un organisme de formation ou par des structures de développement local. Si un réel partenariat avec ces différentes structures peut être bénéfique pour un GEIQ, il importe que les entreprises soient responsabilisées et considèrent le GEIQ comme leur outil et non comme un simple prestataire de services.

7. Cohérence des prévisionnels de la structure

Il est absolument indispensable que les prévisionnels respectent le principe de non diminution du coût du travail indiqué dans la charte nationale. Ainsi, la facturation aux entreprises doit au moins être égale aux coûts salariaux induits par les salariés en parcours d'insertion et de qualification.

Ces prévisionnels se doivent en outre de traduire la mise en place d'un accompagnement individualisé effectif ainsi que l'investissement financier nécessaire des entreprises adhérentes. Cette analyse est réalisée grâce aux statistiques sectorielles obtenues dans le cadre des campagnes de labellisation.

8. La non-concurrence avec un GEIQ existant

Le développement du réseau des GEIQ passe par une augmentation du nombre d'adhérents des GEIQ existants et non par la mise en concurrence de structures obligées de démarcher à terme les mêmes entreprises. Cette concurrence, qui induirait nécessairement une diminution des tarifs de mise à disposition et donc une diminution de la qualité des prestations offertes, doit être évitée au profit d'une complémentarité entre les différents projets de création de GEIQ.

9. Engagements vis-à-vis du CNCE-GEIQ

En cas d'acceptation de la demande, une convention de partenariat, adaptée à chaque structure est conclue avec les groupements qui, tout en ayant le droit d'utiliser le nom « GEIQ », entrent en phase de « pouponnière » et s'engagent :

- A respecter la charte nationale des GEIQ ;
- A assurer la transparence totale des flux financiers entre le GEIQ, ses adhérents et ses fournisseurs ;
- A fournir au CNCE toute information relative à la labellisation ;
- A payer une cotisation annuelle.

V. LABELLISATION DES STRUCTURES AYANT CONNU UN NOMBRE DE FIN DE CONTRATS SIGNIFICATIF

V.1 Procédure de labellisation

Chaque année le CNCE GEIQ couple ses visites de terrain avec l'analyse d'un dossier de labellisation. Celui-ci comporte des éléments déclaratifs, crédibilisés par l'examen de pièces obligatoires dont :

- Les comptes détaillés de la structure ;
- Des éléments du registre du personnel ;
- La DADS ;
- D'éventuelles conventions de gestion.

Le bureau examine donc des dossiers individuels anonymes et se prononce à partir de 17 critères quantitatifs et 7 critères qualitatifs. Les caractéristiques de chaque GEIQ **sont comparées à celles du secteur d'activité et à celles de l'ensemble du réseau**. Suite aux préconisations du bureau, le conseil d'administration du CNCE-GEIQ se prononce sur l'attribution du label et le maintien du groupement au sein du réseau.

V.2 Critères de labellisation

L'analyse des fiches anonymes permet d'analyser les groupements d'employeurs :

- au regard des critères énoncés dans la première partie (puisque ceux-ci doivent être examinés chaque année, notamment en fonction de l'évolution de la vie associative du groupement),
- au regard des indicateurs complémentaires suivants :

1. Les caractéristiques des salariés recrutés

Le GEIQ doit fournir les informations relatives aux caractéristiques de ses salariés.

Conformément à l'article 1 de la charte nationale, il doit s'agir de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI..., étant entendu que les procédures de recrutement mobilisent une ou plusieurs structures d'accueil de tels demandeurs d'emploi sur le territoire concerné (ANPE, Missions locales, PAIO, PLIE...).

Avec les caractéristiques des salariés à l'embauche, sont également étudiées les ruptures anticipées de contrats.

2. Les contrats de travail mis en œuvre et le nombre d'heures de formation par ETP.

La connaissance des types de contrats de travail utilisés permet de vérifier qu'il n'y a pas de substitution à l'intérim par des CDD ponctuels. Elle permet également de

consolider les informations relatives au profil des demandeurs d'emploi recrutés. De même, le GEIQ n'étant pas destiné à conserver les publics embauchés, l'utilisation de CDI ne peut être qu'exceptionnelle.

La connaissance du nombre d'heures de formation mobilisées permet également de s'assurer de la réalité des parcours de qualification. Couplée au taux de réussite en termes d'obtention de qualification, cette donnée permet de s'assurer que la flexibilité des mises à disposition n'a pas été préjudiciable à la qualification des salariés.

3. La réalité de l'accompagnement social et professionnel

Plusieurs indicateurs permettent d'évaluer cet accompagnement :

- Le ratio (nombre de salariés en parcours en ETP/nombre de salariés permanents en ETP) permet de s'assurer de la réalité de l'accompagnement. Il est à analyser en fonction de la zone géographique d'intervention du GEIQ.
- Le temps passé à accompagner les publics et les entreprises,
- La nature des actions menées dans le cadre de cet accompagnement.

4. Les sorties vers l'emploi

Dans la mesure où, à la différence des groupements d'employeurs traditionnels, les GEIQ n'ont pas vocation à pérenniser l'emploi en leur sein, les sorties vers l'emploi vont constituer un critère important de labellisation. C'est le respect de ce critère qui distingue également le GEIQ de l'intérim puisque la sortie vers l'emploi durable constitue la finalité première du dispositif.

Le CNCE-GEIQ accorde ainsi une importance particulière à la qualité du taux de sortie vers l'emploi, qui garantit à la fois la qualité des parcours, la satisfaction des entreprises et la réussite des salariés embauchés.

L'étude de ce taux est également couplée à celle des ruptures anticipées de contrat

5. Les ruptures anticipées de contrat

Ce critère est un indicateur pertinent de la qualité du recrutement ainsi que du travail de médiation réalisé par les permanents de GEIQ. On peut distinguer le taux de rupture pendant la période d'essai et le taux de rupture anticipé après celle-ci.

6. Le taux d'obtention de qualification pour les contrats menés à terme

Cet indicateur permet de mesurer la réussite des actions de mobilisation de formation sur les salariés des GEIQ. L'obtention de ces qualifications permettra en effet non seulement un retour vers l'emploi durable mais aussi l'évolution des qualifications du salarié tout au long de sa carrière.

7. La durée minimale des contrats et des mises à disposition

Cette information est également importante puisqu'elle permet de constater que le GEIQ a le souci de se prémunir contre d'éventuelles dérives vers une substitution au travail intérimaire hors de son cadre juridique et financier.

Il est fréquent que le règlement intérieur du GEIQ fixe une durée minimale de mise à disposition. Cependant, ce principe doit être parfois modulé. En effet, les spécificités de certains secteurs d'activité peuvent rendre difficile, voire impossible son application stricte. C'est le cas par exemple dans les entreprises de propreté (activité forte à certains moments de la journée). C'est pourquoi, l'information relative à la durée minimale des mises à disposition est plus un indicateur qu'un critère de labellisation.

8. La non diminution du coût du travail via le GEIQ

Le préambule de la charte nationale précise notamment que « l'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût ». Il faut entendre par « moindre coût » le fait qu'une entreprise pourrait, via le GEIQ, bénéficier des services d'un salarié à un coût moindre que si elle l'avait embauché elle-même sur le même type de contrat de travail.