



« Jeudi » de l'AFREF - 2 février 2006
avec la participation de l'ANDCP

Le contrat de professionnalisation : Qu'en est-il un an après ?

Compte rendu de la séance

Jacques PEVET, *délégué de l'AFREF*, débute la séance en remerciant l'ANDCP (Association Nationale de Directeurs et Cadres de la fonction Personnel) qui accueille cette manifestation de l'AFREF au sein de ses locaux : La Maison des Ressources Humaines.

Il remercie ensuite Jacques SOLOVIEFF et Denis REYMOND qui ont piloté le groupe de travail à l'origine de cette séance qui a pour objectif de faire le point sur les contrats de professionnalisation un an après leur mise en place.

Marie EON, *adjointe au délégué de l'ANDCP*, remercie l'AFREF d'avoir ouvert ce "jeudi" aux membres de l'ANDCP. En effet, suite à une enquête réalisée auprès des adhérents de l'ANDCP sur les conséquences de réforme de la formation professionnelle, un groupe de travail a organisé des ateliers de réflexion sur certains thèmes dont le plan de formation, le D.I.F et le contrat de professionnalisation. C'est dans ce cadre que l'ANDCP s'est associée à l'AFREF pour cette séance.

Denis REYMOND, *secrétaire de l'AFREF* et co-pilote avec **Jacques SOLOVIEFF** de la séance, en présente alors le contenu.

Le contrat de professionnalisation a officiellement démarré en octobre 2004. Cependant, les services censés mettre en œuvre ce nouveau contrat n'étaient pas prêts et tous les accords de branche étaient loin d'être signés. Pour l'année 2004, les entreprises et les organismes de formation se sont donc livrés à une course à la signature des contrats de qualification avant la mise en place effective des contrats de professionnalisation à la mi-novembre 2004. L'année 2005 a donc été une année de mise en place et de transition d'un dispositif à l'autre. Y a-t-il eu remplacement de l'un par l'autre pour autant ? Qu'en est-il des attentes nourries par la naissance de l'un ou des craintes liées à la fin de l'autre ?

L'important débat né avec la fin du contrat de qualification et les débuts de celui de professionnalisation est aujourd'hui plus que jamais d'actualité. Une première approche de cette problématique a eu lieu en novembre 2004 au niveau de l'AFREF, avec une séance consacrée à l'adaptation de l'offre de formation. A cette époque, les OPCA, les organisations syndicales et les organismes de formation s'étaient fixé rendez-vous un an après pour faire un point.

C'est l'objet de cette séance structurée autour de :

- La présentation d'une étude consacrée à un état des lieux des contrats de professionnalisation en Ile de France avec **Chloë MANDELBLAT** et **Véronique PICARD**, *chargées d'études à la DRTEFP Ile de France*.
- Le point de vue de deux OPCA, un peu atypiques, avec **Ghislaine VAESKEN**, *directrice du FAF Propreté*, et **Jacques SOLOVIEFF**, *directeur du FAF TT (travail temporaire)*.
- Le témoignage d'une entreprise avec **Dominique BODY**, *responsable formation ADECCO*.
- Le regard de deux organismes de formation avec **Christian BRULARD**, *directeur IFTE Bretagne*, et **Denis REYMOND**, *directeur régional du CESI IDF*.
- La vision d'une organisation signataire avec **Jean- Luc GUEUDET**, *secrétaire confédéral CFDT*.

I- Présentation des premières tendances sur les contrats de professionnalisation en Ile de France (étude sur 8500 contrats de professionnalisation).

Chloé MANDELBLAT et Véronique PICARD (D.R.T.E.F.P Ile de France).

N.B : les tableaux figurant dans ce compte- rendu sont extraits de la présentation des deux intervenantes.

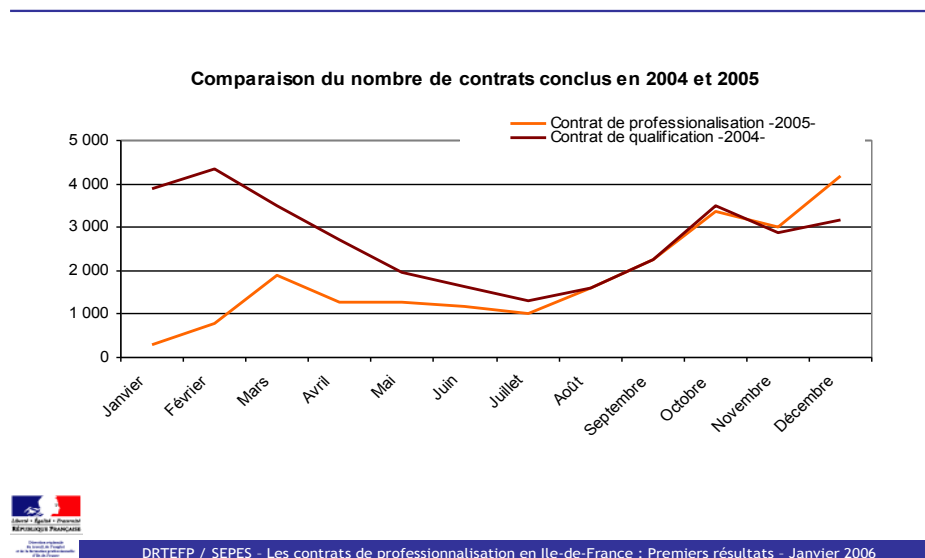
Chloé MANDELBLAT et Véronique PICARD appartiennent à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.R.T.E.F.P) d'Ile de France. Elles présentent une étude centrée sur une analyse du contrat de professionnalisation. Elle a été menée par le Service d'Etudes Prospectives et d'Evaluation Statistiques (S.E.P.E.S), spécialisé dans les mesures et les statistiques sur l'emploi.

Pour élaborer cette recherche, le SEPES a utilisé deux sources :

- Les résultats d'une enquête de la D.R.T.E.F.P Ile de France menée auprès de 40 OPCA. Réalisée de juillet à septembre 2005 par questionnaire, cette enquête avait pour but de connaître la perception qu'ont les O.P.C.A du contrat de professionnalisation. (25 réponses seulement ont pu être exploitées).
- Le fichier de la DARES a permis d'obtenir des statistiques plus fines. Il recense les dossiers CERFA de 8500 contrats de professionnalisation signés entre octobre 2004 et août 2005.

Grâce à ces deux sources, une analyse comparative entre les caractéristiques du contrat de professionnalisation et du contrat de qualification a pu être faite. Cependant, compte tenu de la nouveauté du contrat étudié et de l'absence de données concernant la rentrée 2005 (période pendant laquelle près de 30% des contrats en alternance sont conclus), ces résultats doivent être pris avec précaution, car ils n'expriment que des premières tendances qui sont susceptibles d'évoluer.

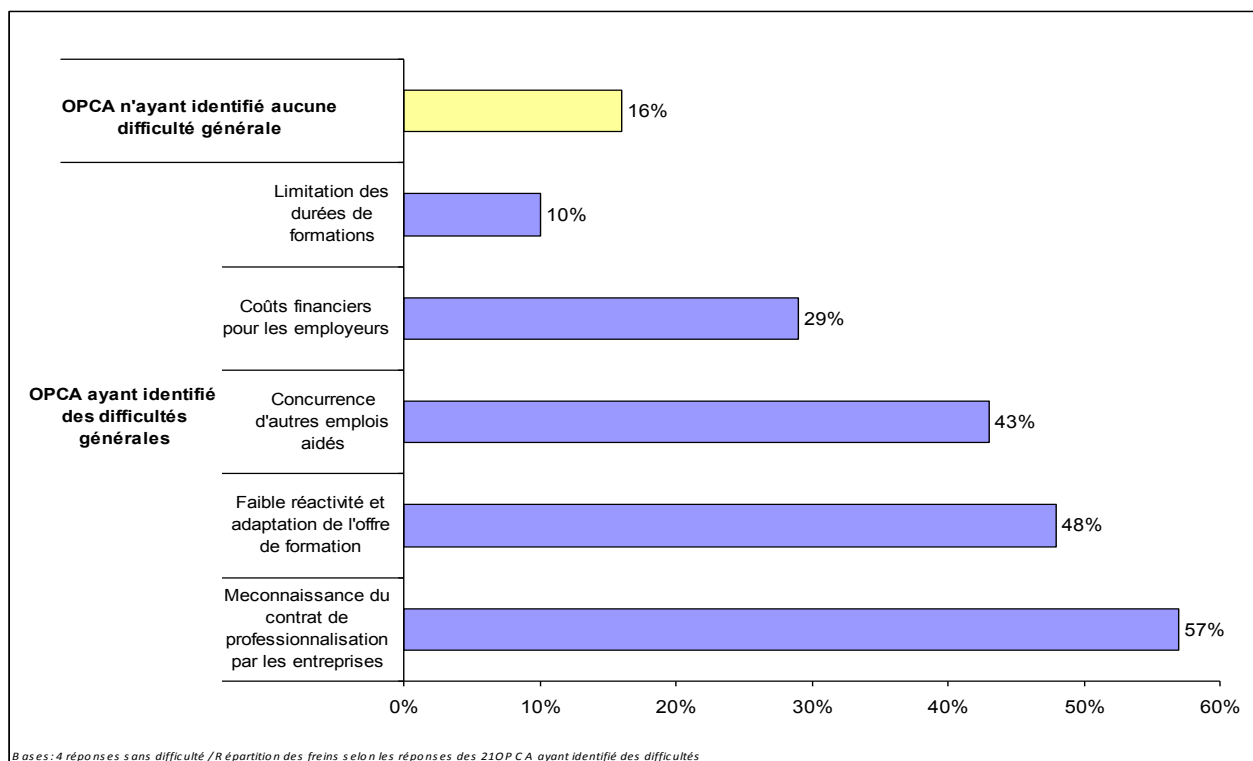
La montée en puissance du contrat de professionnalisation :



Ce graphique présente une comparaison du nombre de contrats enregistrés chaque mois au cours des années 2004 (contrats de qualification) et 2005 (contrats de professionnalisation). On constate un démarrage tardif, dans l'année, des contrats de professionnalisation par rapport aux contrats de qualification. Cependant, à partir d'octobre, le nombre de contrats de professionnalisation signé chaque mois dépasse celui des contrats de qualification sans pour autant rattraper le nombre de contrats de qualification signés sur l'ensemble de l'année. En effet, leur nombre reste

inférieur puisqu'en 2004, 32 000 contrats de qualification avaient été signés contre 22 000 contrats de professionnalisation en 2005.

Le point de vue des O.P.C.A



Les O.P.C.A ont été interrogées sur les difficultés qu'ils rencontraient. 16% d'entre eux ont déclaré ne rencontrer aucune difficulté.

Pour les autres, trois types de difficultés majeures apparaissent :

- *La méconnaissance et les difficultés de mise en oeuvre du contrat de professionnalisation par les entreprises :* (ce résultat corrobore l'enquête AGEFOS). Les OPCA constatent un manque de connaissances de ce nouveau contrat. De plus, même quand le contrat de professionnalisation est connu, les entreprises ne perçoivent pas bien ses différences avec le contrat de qualification et rencontrent des difficultés dans son maniement, ce qui constitue un frein à son usage. Ces difficultés imposent aux OPCA de faire un effort particulier d'informations.

- *Une faible réactivité de l'adaptation des offres de formation :*

Lors de la mise en place des contrats de professionnalisation, les OPCA ont jugé l'offre de formation peu adaptée. Les écarts constatés pouvant provenir d'un manque de réactivité des organismes de formation ou des retards pris dans la négociation et signature des accords de branche. Ce point a constitué un frein important à la signature des nouveaux contrats et a provoqué un regard critique sur les organismes de formation.

- *La concurrence avec d'autres contrats aidés :*

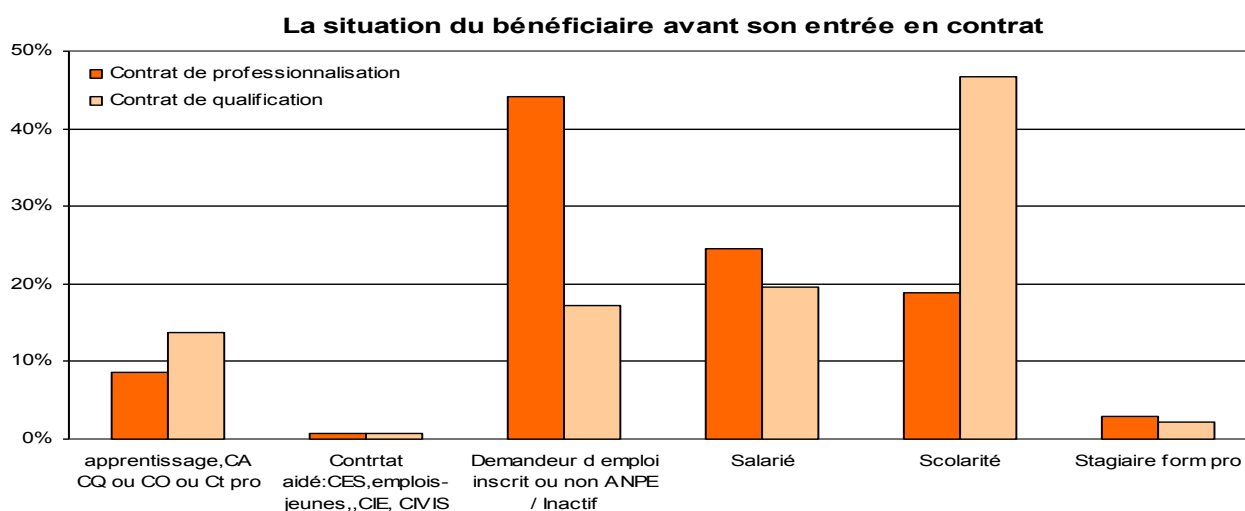
De l'avis des OPCA, cette concurrence s'explique surtout par un double phénomène intervenu lors du démarrage des contrats de professionnalisation, à savoir : une suractivité des contrats de qualification peu avant leur disparition et un report sur les contrats d'apprentissage (jugés plus sûrs ou ayant fait l'objet de nouvelles priorités par les branches).- Bien que plus marginale, une autre concurrence a été relevée et concerne les contrats aidés du secteur marchand (CAE et CA introduit par le Plan de cohésion Sociale).

Les opportunités perçues par les OPCA et constats chiffrés

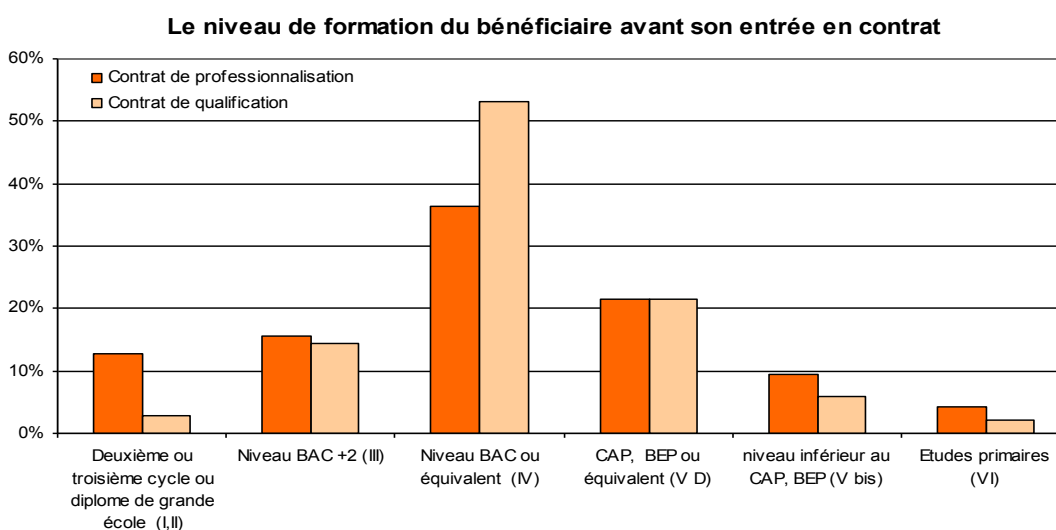
La majorité des OPCA interrogés ont une perception favorable du contrat de professionnalisation, qu'ils jugent susceptible d'offrir de nouvelles opportunités d'emplois. Ici, les principaux avantages mis en avant ont trait à : L'assouplissement des critères d'éligibilité du public, la durée des contrats, l'opportunité de mieux adapter les formations aux besoins des entreprises et l'individualisation plus grande des parcours.

Avec la création des contrats de professionnalisation qui ont remplacé les contrats de qualification, plusieurs modifications ont pu être observées :

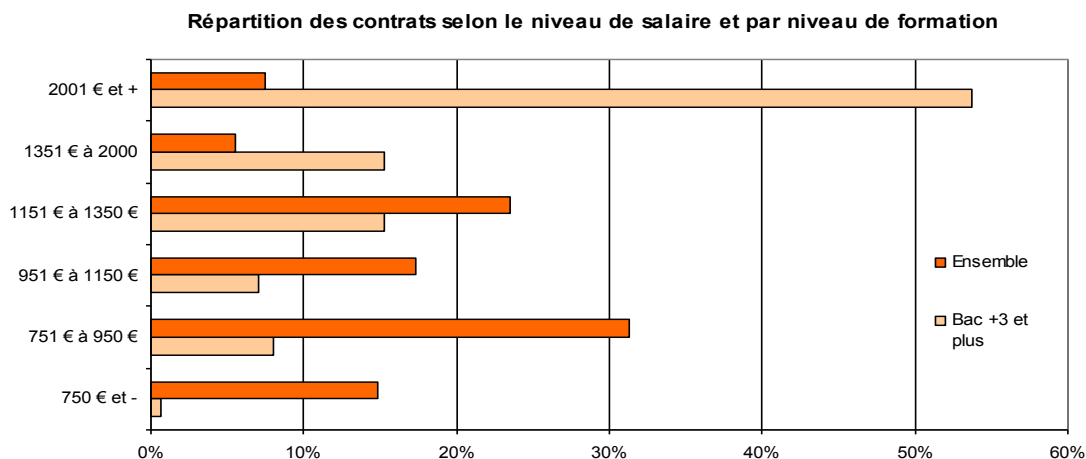
- *Le public ciblé est plus large.* On constate, en effet, un développement du contrat de professionnalisation pour les adultes qui représentent 16% de la population des contrats de professionnalisation conclus alors qu'ils ne représentaient que 5% des contrats de qualifications. De plus, le nombre de personnes issues directement du système scolaire chute (par rapport au nombre dans les contrats de qualification) au profit des demandeurs d'emploi (45% des bénéficiaires) et dans une moindre mesure des salariés (25% des bénéficiaires)



- *Le niveau de formation se diversifie :* Le nombre de bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ayant un niveau inférieur ou égal au bac diminue (par rapport au nombre dans les contrats de qualification) au profit des personnes sans diplômes (niveaux Vbis et VI) ou titulaires d'un deuxième ou troisième cycle de l'enseignement supérieur (12%).



- *Le niveau de salaire augmente* : En captant un public plus large que le contrat de qualification, le contrat de professionnalisation a eu pour effet d'augmenter le niveau moyen de rémunération des bénéficiaires. L'arrivée de personnes très diplômées (bac plus et plus) a largement contribué à élever le niveau de salaire, ces derniers percevant dans plus d'un cas sur deux (53%) une rémunération supérieure à 2000 euros (contre 7% pour l'ensemble des bénéficiaires)

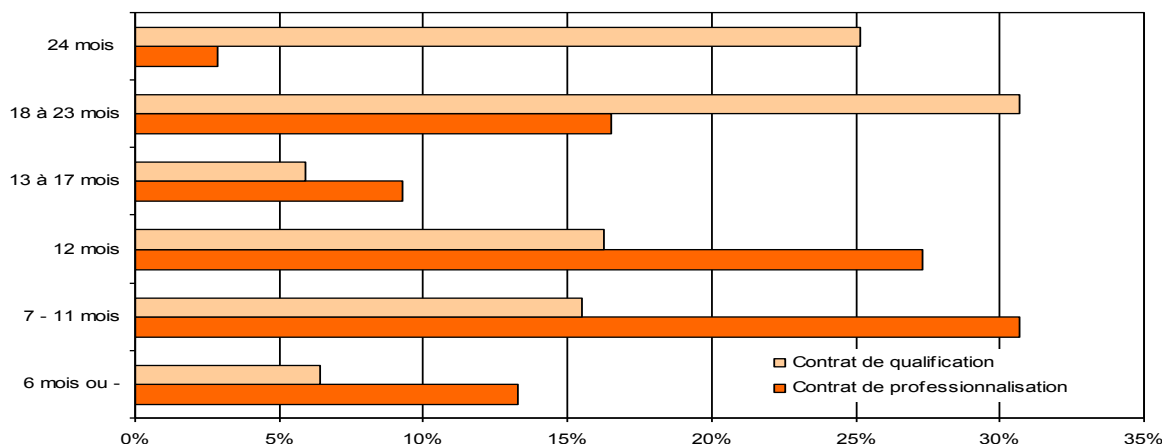


- *Une augmentation des CDD et une durée d'emploi plus courte* : Si la majorité des contrats signés sont pour l'essentiel des CDD, on note un fort développement des contrats en CDI, (en contrat de qualification, les CDI étaient accessibles uniquement aux adultes). Cette tendance est encore plus marquée les hauts niveaux de formation (Bac +3), embauchés dans 77% des cas en CDI.



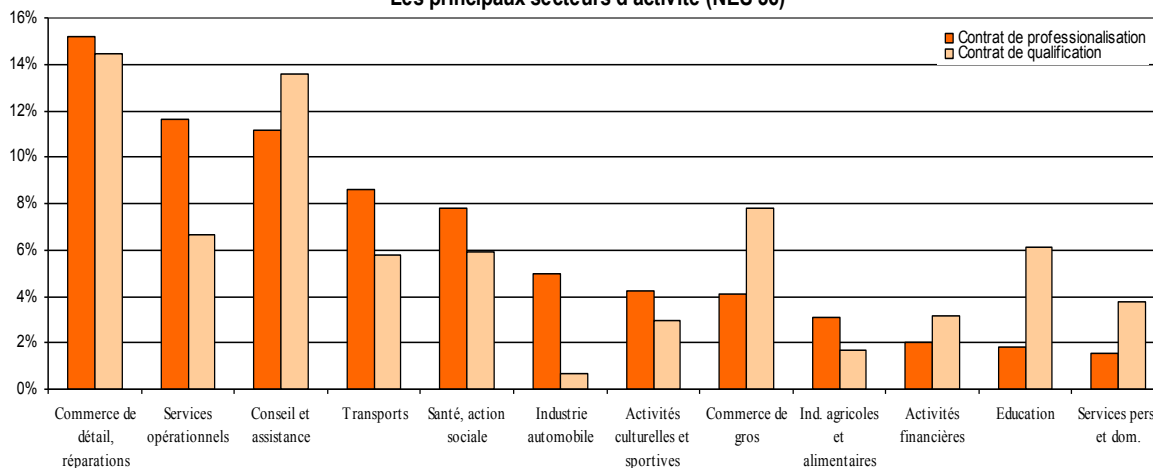
- On constate également une baisse de la durée des CDD. En effet, pour les contrats de qualifications, elle était de 18 à 24 mois. Avec les contrats de professionnalisation, la durée moyenne tombe à 12 mois avec une majorité de contrats signés pour 7 à 11 mois.

La durée des CDD ou de la période de professionnalisation des CDI



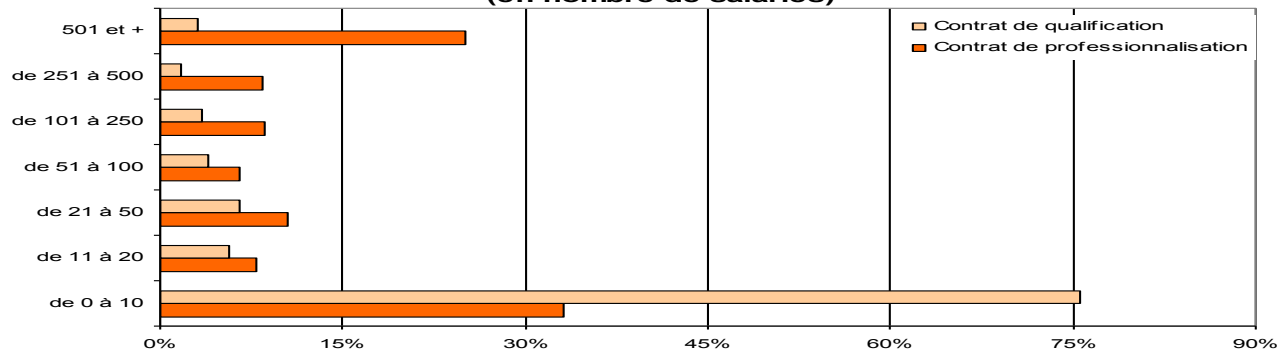
- *Des employeurs plus diversifiés* : Les secteurs d'activités qui mettent en place ces contrats de professionnalisation sont globalement les mêmes que pour les contrats de qualification. Cependant, on peut constater quelques évolutions. Les contrats de professionnalisation se développent dans les secteurs opérationnels les transports et le secteur de l'automobile. En revanche, ils diminuent dans le commerce de gros et l'éducation qui avaient auparavant beaucoup recours aux contrats de qualifications.

Les principaux secteurs d'activité (NES 36)



On constate également que le nombre de contrats de professionnalisation chute dans les entreprises de moins de 10 salariés au profit des entreprises de 500 salariés et plus. Est-ce une difficulté des petites entreprises ou une évolution réelle de ce type de contrats ?

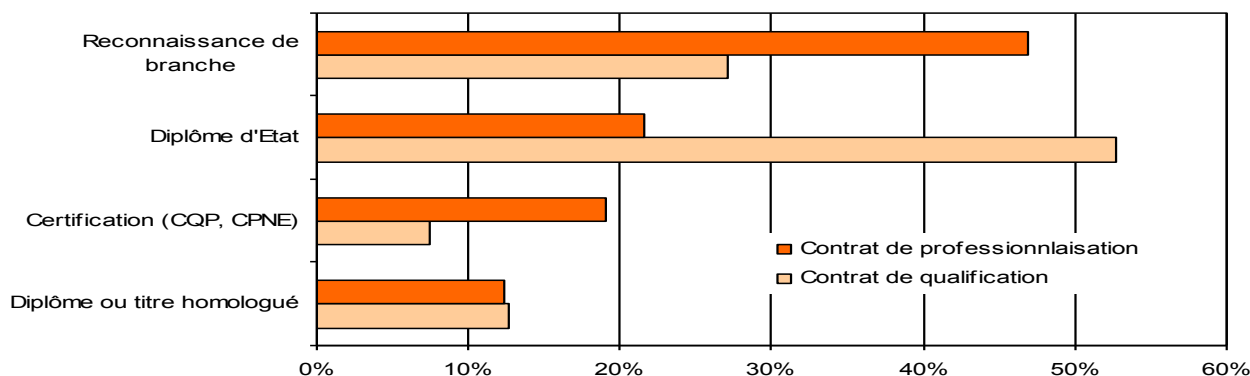
Répartition des contrats selon la taille de l'entreprise (en nombre de salariés)



Les opportunités de formation :

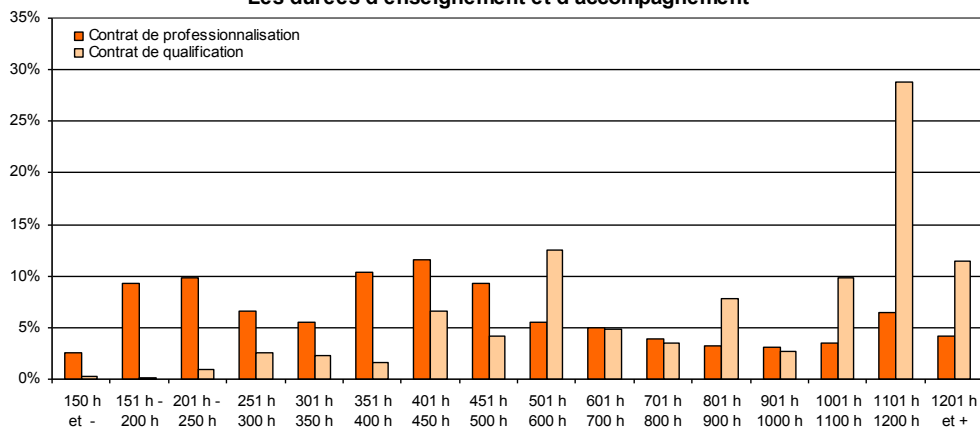
Les formations liées aux contrats de professionnalisations sont plus courtes et plus spécialisées, avec la plupart du temps une individualisation des parcours de formations. Les formations débouchent plus souvent sur des qualifications professionnelles de branches (CQP). L'offre de formation externe est alors jugée parfois inadaptée et les formations réalisées en interne se développent.

Type de qualification préparée



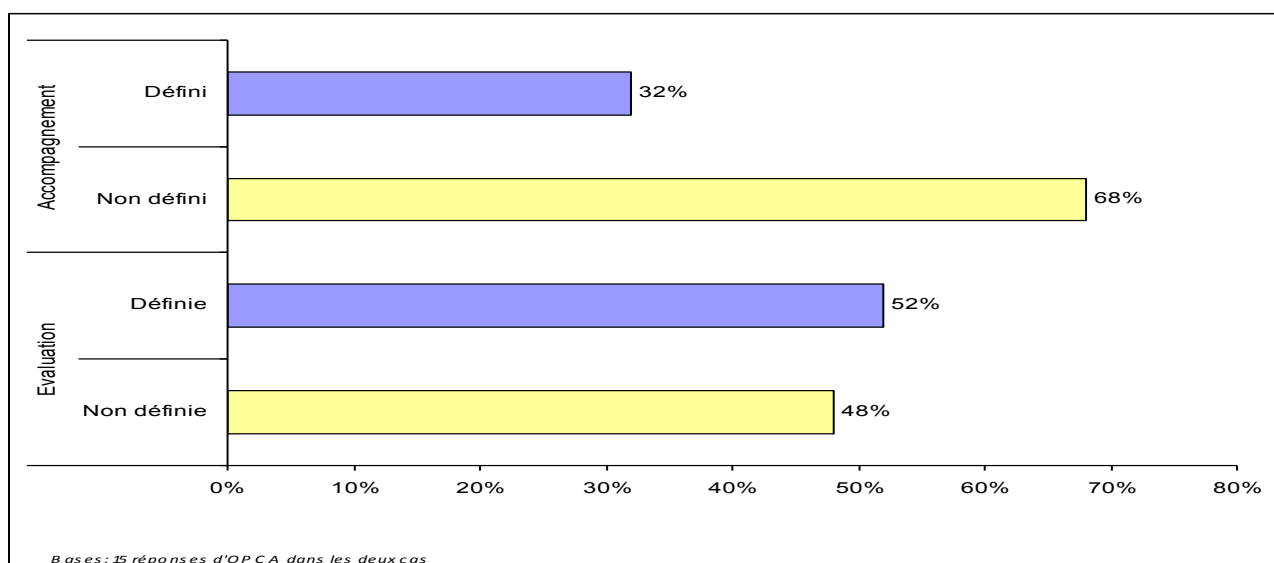
La durée des enseignements est en baisse : 65% des contrats de professionnalisation prévoient une durée de formation inférieure ou égale à 500 h, alors que l'essentiel des contrats de qualification dépassait largement cette moyenne, en majorité 1200h. -

Les durées d'enseignement et d'accompagnement



Accompagnement et évaluation : comment intégrer le contrat de professionnalisation ?

Bien qu'intégrées à part entière dans le contrat de professionnalisation, les notions d'accompagnement et d'évaluation manquaient de précisions dans les réponses et les définitions fournies par les OPCA interrogés.



Le concept d'accompagnement est celui qui a posé le plus de problème d'appréhension, puisque seulement une minorité d'OPCA a pu avancer une définition. Lorsqu'elles sont définies, les actions d'accompagnement visent avant tout à soutenir les salariés dans leurs parcours professionnels, essentiellement via des compléments à l'enseignement dispensés (sessions de rattrapage ou d'approfondissement). Cependant, une part non négligeable des OPCA a aussi prévu des utilisations plus larges, essentiellement dans deux cas : aide à l'approfondissement des projets et à la recherche d'emploi pour les bénéficiaires de contrat de professionnalisation en CDD et soutien proche du suivi social pour des salariés repérés en grandes difficultés.

Le concept d'évaluation semble être mieux appréhendé par les OPCA, qui ont été plus nombreux à avancer une définition. Ainsi, lorsqu'elle est définie, l'évaluation est toujours décrite comme un outil de positionnement des salariés, mais également comme un moyen d'adapter, si nécessaire, le programme de formation dans les deux mois qui suivent le démarrage du contrat. A noter toutefois que près de la moitié des OPCA qui se sont exprimés sur cette question définissent l'évaluation comme un processus plus permanent, pouvant intervenir tout au long du contrat de professionnalisation. Dans ces cas, les actions éligibles recouvrent des séquences permettant de mesurer ou de valider les connaissances et compétences acquises en cours ou en fin de formation.

La difficulté de définition conduit à des pratiques très variées. En effet, 35% des contrats prévoient une évaluation et une durée de formation. Les formations en interne comportent plus d'accompagnement et d'évaluation et ont une

durée plus longue que les autres contrats (la majorité des contrats prévoyant, alors des durées de 40 à plus de 80h pour les cations d'accompagnement et d'évaluation).

	Ensemble des contrats	Contrats avec formation interne
Aucune	65%	57%
De 1h à 40 h	15	9%
De 41h à 80 h	5%	2%
De 81 à 150h	4%	12%
De 151 à 300 h	5%	10%
Plus de 300 h	4%	9%
Total	100%	100%

Questions de la salle:

Par qui et comment les cahiers de la D.R.T.E.F.P sont-ils diffusés ? La DARES diffuse-t-elle vos travaux ?

Les intervenantes indiquent qu'il existe une publication mensuelle sur le marché du travail francilien intitulé BREF Ile de France et téléchargeable sur le site suivant : www.europemploi-idf.org

Sur le contrat de professionnalisation, la DRTEFP a publié un supplément au BREF : « *Le contrat de professionnalisation : de la perception des OPCA aux premiers résultats* » qui sera également mis en ligne sur ce site. Par ailleurs, la DARES ne diffuse pas les travaux réalisés par le DRTEFP d'Ile de France, mais des informations sur celles-ci peuvent être obtenues auprès du SEPES (01.44.84.26.14)

II- Les contrats de professionnalisation : l'année 2005 vue par les OPCA

Le point de vue de Ghislaine VAESKEN (FAF Propreté)

Le FAF Propreté est l'OPCA des entreprises de propreté (nettoyage industriel). IL compte 8720 entreprises adhérentes employant 381.000 personnes en 2003(dont 2035 emploient 10 salariés et plus).

Ghislaine VAESKEN commence en s'étonnant qu'on puisse faire des bilans un mois ou un an après la mise en place d'un nouveau dispositif. Il serait souhaitable de parler de pré-bilan car il faut laisser le temps au dispositif de faire ses preuves.

Elle précise qu'en 2004, 66,5% des entreprises de propreté salariaient 6% des salariés du secteur. 1% des entreprises représentent 54,3% des effectifs soit 93 entreprises de 500 salariés et plus.

91% des effectifs sont des agents de services qualifiés et non qualifiés. Le taux d'encadrement est de 7,6% dont 2% en maîtrise d'exploitation. 85% des salariés sont en CDI, 67% sont des femmes, 68,5% ont un niveau 5bis et 6 et 22% ont un niveau 5.

Le secteur de la propreté a en outre un certain nombre de spécificités.

Les salariés ne travaillent pas dans l'entreprise, ils sont sur un chantier. Les employeurs et les contrats de travail changent, en revanche les salariés restent sur le même chantier. Ils conservent leur emploi et leur ancienneté. Cette logique va à l'encontre de l'image du fort turn-over des salariés de ce secteur, il faut redire que se sont les contrats d'entreprise qui sont changeant et non pas le personnel exécutant. Une autre difficulté à gérer est le travail en horaires décalés Les salariés ont des horaires décalés le matin tôt ou le soir tard ce qui pose des problèmes pour la formation. Il est en effet difficile de trouver un organisme de formation ouvert sur ces plages horaires. Le constat est le suivant : beaucoup de besoins et autant de manques ! Le besoin en formation reste aujourd'hui très important mais il se heurte à de nombreux freins.

L'accord de branche, dont on trouvera le texte sur le site du FAF propreté, (*voir bibliographie*) reprend l'esprit de l'A.N.I et de la loi.

L'apprentissage est réservé aux formations diplômantes CAP, BEP, Bac. 30% des fonds de la professionnalisation servent au fonctionnement des C.F.A gérés par la branche.

Les contrats de professionnalisation permettent la qualification avec notamment la mise en place de CQ (toutefois des formations transversales diplômantes sont possibles).

La période de professionnalisation correspond aux formations permettant le maintien dans l'emploi (avec mise en place de la VAE et passage de CQP sous forme individualisée, après un positionnement).

Si en 2004, 1180 contrats de qualification ont été signés, on constate avec l'entrée en vigueur du contrat de professionnalisation une augmentation de plus de 20% du nombre de contrats réalisés qui atteignent 1411 en 2005. Les entreprises se sont donc apparemment bien adaptées à ce nouveau dispositif.

On a assisté à une période d'inertie qui correspondait à la fin du dispositif des contrats de qualification et à une augmentation des contrats de professionnalisation. Cependant on a constaté une baisse du nombre de contrats signés en janvier /février 2006. Mais cette période correspondait à une baisse d'activités du secteur. On ne sait pas bien dès lors s'il s'agit d'une baisse d'activités qui conduisait à une baisse du nombre de contrats signés ou si le secteur se désintéressait de ce nouveau contrat.

Le travail d'information de l'OPCA a permis une reprise pour avril qui n'était pourtant pas une période propice pour les contrats de qualification.

Le contrat de professionnalisation s'adresse à 70% aux jeunes et à 30 % aux adultes. Cette proportion importante d'adultes s'explique par la difficulté d'encadrer un groupe de personnes non qualifiées pour une personne jeune avec peu d'expériences.

Les niveaux de formation correspondent aux besoins de la population du secteur : niveaux I et II: 1,5 à 3%; niveaux III et IV: 29 % et niveaux V et VI : 68%, avec des domaines de formation dans les techniques professionnelles pour 78%, et transversaux pour 22%. La durée moyenne des contrats de professionnalisation est inférieure à un an pour 96% des contrats "adultes". 35 % des contrats de professionnalisation des "moins de 26 ans" ont une durée de un à deux ans

Objectif et évolution :

Mise en place des CQP de la profession accessibles par trois voies: la VAE, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation pour la formation des salariés

L'objectif est de poursuivre l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation signé de 2005 en 2006. Dès 2005, le FAF a engagé et décaissé globalement sur les fonds de la professionnalisation plus que ne le permet la collecte et il fait appel au FUP.

Le fort développement de la période de professionnalisation correspond au type de salariés de la branche pour laquelle la Branche développe déjà la formation aux écrits professionnels (alphabétisation et lutte contre l'illettrisme: 8% des fonds de la professionnalisation). De fait, la Branche ne peut privilégier la formation de jeunes (- de 26 ans) qualifiés entrant dans la professionnalisation au risque de remettre sur le marché du travail des salariés anciens non qualifiés. La période de professionnalisation reste un excellent levier pour renouveler les effectifs et faire connaître le secteur.

Le point de vue de Jacques SOLOVIEFF (FAF TT)

Le FAF TT est l'OPCA et l'OPACIF des entreprises de Travail Temporaire. Ce secteur regroupe 1300 entreprises dont 1200 emploient plus de 10 salariés en 2005.

Jacques SOLOVIEFF indique que dans la branche du travail temporaire, 10 entreprises font plus de 70% de l'activité. Il y avait, en 2005, 7000 agences en France qui ont signé 14 millions de contrat pour 2 millions de personnes soit 600.000 salariés équivalent temps plein. Ces agences ont réalisé un chiffre d'affaire de 18,4 milliards d'euros. (source SETT)

Le secteur est interprofessionnel, les intérimaires exercent dans tous les secteurs économiques : 48% des activités dans l'industrie ; 19% dans le BTP et 32% dans les services. L'industrie représente donc un secteur majeur.

70% des intérimaires sont des hommes dont l'âge est compris entre 26 et 30 ans. Le niveau de qualification est faible puisque 44% des intérimaires ont un niveau égal ou inférieur à V. L'accès à un premier niveau de qualification est donc une priorité pour les salariés de la branche.

Dans la branche du travail temporaire, les compétences des salariés sont au cœur même de l'activité des entreprises. En conséquence, la formation professionnelle des salariés est un axe majeur de développement pour les entreprises de travail temporaire.

L'accord de branche signé le 8 juillet 2004, dont on trouvera le texte sur le site du FAF TT (*voir bibliographie*) est le reflet de l'ANI car il a une vocation interprofessionnelle. Il cherche à :

- Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle pour permettre une meilleure intégration.

Le contrat de professionnalisation qui alterne période de formation et d'activités professionnelles est un dispositif qui favorise l'intégration et la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi de niveau de formation, d'expérience professionnelle et d'âge divers

- Aider les salariés à dynamiser une deuxième partie de carrière.

L'évolution démographique conduit les entreprises de travail temporaires à embaucher des salariés plus âgés. Ce qui les conduit à développer des pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en faveur de ces salariés. Afin de leur permettre une poursuite du développement de leur carrière, des dispositions spécifiques notamment dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, du bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience sont prévues par l'accord. Le DIF peut également constituer un outil.

- Favoriser l'insertion et la réinsertion de personnes en difficultés.

Les entreprises de travail temporaire font travailler des personnes éloignées de l'emploi pour lesquelles des actions spécifiques sont à développer pour favoriser leur insertion ou leur réinsertion. Pour cela, elles utilisent : les contrats spécifiques (C.I.P.I et CDPI), le CI-RMA, le contrat de professionnalisation et les actions menées en partenariat avec les A.S.S.E.D.I.C et le service public de l'emploi.

La C.P.N.E le FAF.TT et le FPE TT (organismes paritaires de la branche) ont recherché des moyens d'améliorer l'insertion des publics rencontrant le plus de difficultés pour évoluer professionnellement. Il est apparu nécessaire dans certains cas de combiner l'acquisition d'un premier niveau de qualification avec des actions visant à l'apprentissage des savoirs de base.

Les variations de l'ensemble des contrats entre 2005 (11100) et 2004 (10444) proviennent essentiellement de la poussée très forte des formations au profit du public de 26 ans et plus (42 % du total en 2005 pour 25% en 2004). Les contrats spécifiques qui étaient en 2004 réservés aux jeunes de moins de 26 ans ont été remplacés par de nouveaux contrats plus ouverts.

Les spécialités de formation sont liées à l'activité du travail temporaire. Les niveaux de formation initiale sont pour près de 80 % des niveaux V et VI.

Objectifs et évolution

Les difficultés de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont surtout perçues dans les PME TT. Il est difficile de faire un contrat pour un seul intérimaire. De plus, la relation triangulaire : ETT, salarié, entreprise utilisatrice, à laquelle vient s'ajouter l'organisme de formation, complique les choses.

Le FAF.TT développe deux axes de progrès :

✚ Les OPAL (opérations collectives en alternance) qui permettent, sur un bassin d'emploi et pour des qualifications en tension, d'associer des PMETT et des ETT plus importantes dans le montage de groupes en formation.

✚ La promotion des contrats spécifiques en complément des actions plan de formation.

III- Témoignage d'une entreprise utilisatrice

Dominique BODY (ADECCO).

ADECCO est leader dans le monde du travail temporaire avec 650.000 intérimaires par an, ce qui représente 130.000 personnes en équivalent/ temps plein. Seulement 10% des personnes sont en temps plein. Les permanents d'ADECCO sont pour leur part au nombre de 5000 répartis dans 20 régions.

Dominique BODY précise que la formation a une place importante dans la politique de l'entreprise ADECCO. En effet, le budget pour la formation est de 40 millions d'euros mais il n'est pas suffisant étant donné le public essentiellement non qualifié. Il faut aussi prendre en compte une spécificité de cette entreprise : elle occupe une position intermédiaire : elle répond en effet aux offres non pourvues, donc dans ce cas on ne peut pas parler d'une création d'emploi grâce au Contrat de Professionnalisation ou à un autre dispositif. Mais même en analysant la situation dans les autres secteurs, les Contrats de Professionnalisation n'ont pas créé d'emploi en revanche; ils ont seulement permis de maintenir des emplois.

Bien que le panel varié de l'entreprise ne permette pas d'imposer les mêmes objectifs à tout le monde, un dispositif a été mis en place pour son homogénéisation. En effet, depuis quelques années, ADECCO a fortement investi en formation qualifiante, meilleur outil pour trouver un emploi.

En revenant sur la question de la distinction entre les employés intérimaires et permanents, Dominique Body souligne que dans une organisation pareille il faut assurer les deux types de formation, puisqu'on ne peut pas appliquer les mêmes objectifs à tout le monde. Ainsi, l'entreprise a deux types d'orientation pour la formation de ses effectifs :

- ◆ La formation des intérimaires :
L'orientation est externe, tournée vers les clients pour savoir ce dont ils ont besoin.
- ◆ La formation des permanents :
On mesure les compétences en interne avec des organismes de formation internes.

La formation des intérimaires :

Le travail temporaire consiste en une commande de compétences. Si on les a, on les offre, sinon on les fabrique. La politique des Ressources Humaines cherche à être en adéquation avec la politique commerciale, c'est-à-dire proposer le maximum de compétences aux entreprises.

L'élément primordial de la politique des Ressources Humaines chez ADECCO consiste à développer l'employabilité afin de limiter la précarité des emplois et limiter les risques au travail. La politique de formation qualifiante représente un investissement car c'est le meilleur moyen pour accéder à l'emploi. En fait, les sociétés d'intérim ont tout intérêt à avoir les intérimaires les plus adaptables possibles pour les déléguer le plus facilement possible.

Pour permettre une bonne assimilation du contrat de professionnalisation en interne et sa diffusion auprès des entreprises clientes, ADECCO a formé l'ensemble de ses chargés de mission formation, ses juristes et ses responsables grands comptes dès août 2004. "Tous ont dû apprendre à lire les accords de branche et exercer une veille des différents accords signés, afin d'être capable de répondre aux stratégies décidées dans les différents secteurs d'activité", souligne **Dominique BODY**. 200 contrats ont été signés dès 2004.

Le besoin de soutenir les clients mis face à la nouveauté de Contrat de Professionnalisation résulte de la grande individualisation de cet outil. Les Contrats de Qualifications, appliqués avant, étaient identiques pour tout le monde et les clients s'y retrouvaient facilement. Les Contrats de Professionnalisations sont différents pour chaque personne leur adaptation aux besoins des clients devient plus compliquée. Ils permettent d'enrichir la palette des métiers mais ils sont plus compliqués à mettre en œuvre.

Un autre inconvénient est le fait qu'il n'y ait pas de contrat d'apprentissage pour les intérimaires. Alors que les sociétés d'intérim sont soumises aux taxes, elles ont une interdiction de faire des contrats d'apprentissage.

La formation des effectifs permanents :

Depuis quinze ans, il y a un parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants. Des séminaires de recrutement et de gestion ont été mis en place. Le Contrat de Professionnalisation permet une institutionnalisation des choses. Avec le contrat de professionnalisation, la notion de tutorat a été renforcée avec les tuteurs métiers. Un double tutorat a été introduit : il y a un tuteur de métier et le management de proximité.

Les perspectives

Il est encore trop tôt pour évaluer les résultats, mais on peut déjà indiquer des difficultés d'application. Les partenaires sociaux de la branche sont en train de renégocier l'accord pour faire évoluer les dispositifs. Ils envisageraient notamment de revenir sur la limitation des heures de formation à 15% de la durée du contrat de professionnalisation.

On constate une forte augmentation des plus de 26 ans si on fait une comparaison avec les dispositions antérieures. Auparavant les contrats adultes représentaient 25% des contrats. En 2005 ce type de contrat représente 42% des Contrats de professionnalisation et des contrats spécifiques signés. Mais il faut se demander si c'est effectivement le dispositif qui génère cette arrivée.

En théorie le dispositif a été créé pour rendre les choses plus simples. En réalité tout est devenu beaucoup plus complexe. Il faut des spécialistes dans les entreprises (ou un appui dans l'OPCA) pour arriver à se sentir à l'aise avec le dispositif. Dans les PME le contrat de professionnalisation est beaucoup trop compliqué et reste par conséquent une mesure rarement appliquée. Il y a donc des montages d'opérations collectives pour former un groupe afin d'intégrer les PME dans le nouveau dispositif. Enfin, les circuits administratifs ne sont pas totalement verrouillés ce qui engendre des difficultés dans les formalités à effectuer et notamment les attestations.

IV- Le regard d'un organisme de formation

Christian BRULARD (*IFTE Bretagne*)

En tant qu'ancien Directeur de l'ESSCA de la région d'Angers, il a créé son organisme de formation en 2000 à Rennes. Il proposait, en contrat de qualification, une section Bac Pro commerce et 4 BTS :

- Action commerciale
- Assistante de direction
- Assistante de gestion
- Force de vente

Il dégagait un chiffre d'affaire de 760 000€.

Il comptait au sein de son établissement 150 jeunes en contrat de qualification et 10 jeunes en contrat d'orientation. Afin de faire fonctionner son organisme de formation, il disposait d'une équipe de 3 permanents, dont un contrat de qualification à mi-temps, et de 22 intervenants vacataires.

Il met en exergue son existence en région sur un territoire donné et bien défini avec ses particularités et son potentiel de performances. En effet, l'Académie de Bretagne publie de très bons résultats aux examens. Autant d'éléments à prendre en compte pour un entrepreneur privé de formation, comme il se définit.

Tous les chiffres cités sont tirés du site de C.S.O.F.A (Chambre Syndicale des Organismes de Formation en Alternance). La région d'Ile et Vilaine propose 11 contrats spécifiques en alternance. Le pourcentage de jeunes diplômés par le système de l'alternance est de 76% à l'IFTE Bretagne alors qu'il n'est que de 55 % sur l'ensemble de la France. L'Ile et Vilaine a un taux de chômage faible et donc une activité est forte. Ainsi, 90 % des clients de l'I.F.T.E Bretagne sont des PME ce qui permet un renouvellement régulier des entreprises demandeuses de services.

Christian Brulard a mesuré les répercussions de la fin du contrat de qualification lors de sa dernière rentrée, en septembre 2005, qui a été difficile. Il compte 30 élèves en moins. Dans ces conditions, certains contrats de professionnalisation deviennent impossibles à mettre en place techniquement car le nombre d'élèves dans certaines sections est devenu trop faible. De plus, avec le panel de produits exotiques proposés aux jeunes par des pseudo écoles ou organismes de formation, les jeunes se dispersent et sont de plus en plus séduits et sollicités. Monsieur BRULARD ne peut donc plus satisfaire les demandes des PME. En chiffres, il a supprimé un poste de permanent et regroupé des cours, ce qui a abaissé son point mort à 70 000 euros.

Denis REYMOND (CESI Ile de France)

Le CESI est présent sur tout le territoire national et intervient principalement dans la formation continue. Depuis quelques années, les contrats de qualification représentaient 20 à 25 % de l'activité globale du CESI. Les qualifications préparées ne sont pas des diplômes de l'éducation nationale mais des titres homologués (certifications enregistrées au RNCP) niveau II et III principalement, des CQP ou des qualifications de convention collective.

L'année 2004 avait été une année de forte activité sur les Contrats de Qualification. En 2005, le CESI est revenu, en volume de contrats signés, à un niveau proche des années précédentes (soit -17 % par rapport à 2004). Par contre la nature des contrats signés a sensiblement évolué.

Sur la durée des contrats :

A l'origine, le contrat de professionnalisation devait se réaliser sur 1 an.

Beaucoup de branche ont modifié leur position au cours de l'année au gré des pressions des entreprises ... et du montant des fonds disponibles !. En effet, Cet organisme travaille principalement sur l'accession à une fonction de technicien supérieur. Or beaucoup d'entreprises ont insisté sur la nécessité d'un contrat de 2ans pour cumuler acquisition réelle du métier et retour sur investissement.

Denis REYMOND se demande alors s'il est possible d'apprendre un métier dans toutes ses dimensions en une seule année, pour un public souvent en échec ? Une des clés de l'insertion (+ de 90 % d'embauche à 6 mois) résidait dans l'apprentissage conjoint de connaissance, de savoir-faire et de savoir-être. Les deux dernières dimensions demandent de la maturation, c'est à dire du temps et de l'attention.

Le passage de deux ans à un an des contrats conduit soit à baisser le niveau de sortie (niveau IV au lieu de niveau III pour des bacheliers) soit à augmenter le niveau d'entrée (prendre des Bac+2 pour les conduire à des niveaux III).

Sur le public :

⇒ l'augmentation apparente du public demandeur d'emploi.

Effectivement comme l'inscription à l'ANPE était la condition la plus facile à remplir pour bénéficier d'un CP. Pour les jeunes bénéficiaires, le CESI a assisté à un changement de parcours : à la sortie des études (bac ou BTS), et avant la signature d'un CP, passage par la case inscription à l'ANPE. D'où une augmentation « mécanique » du nombre de Demandeurs d'Emploi.

⇒ la fin du public adulte dans les contrats de professionnalisation ?

Alors que le CESI signait auparavant quelques contrat de qualification avec des adultes (environ 15% des contrats), le coût pour l'entreprise est tel que cet organisme n'a signé aucun contrat de professionnalisation pour des plus de 26 ans. Par contre pour ce public, quelques embauches ont eu lieu en CDI –même coût et plus de souplesse- avec une période de professionnalisation –souvent mieux rémunérée (pour le CESI). Il y a donc eu une baisse du public adulte dans cette activité.

⇒ La diversification du public

La création des périodes de professionnalisation pour les salariés apporte un nouveau public sur ce type de formation, créant une mixité, entre jeunes et salariés expérimentés.

Sur le niveau d'étude des bénéficiaires à l'entrée :

L'apparition de formule en un an pour atteindre un niveau III a conduit le CESI à relever les critères d'entrée en excluant les Bac ou niveaux Bac de ces dispositifs.

La possibilité de préparer des contrats de professionnalisation pour des titres de niveau II conduit aussi à relever le niveau d'entrée des bénéficiaires.

Ainsi pour le CESI, il y a eu augmentation des possibilités offertes aux titulaires de diplômes Bac+2 ou supérieurs. Par contre pour des personnes ayant le Bac ou le niveau Bac, la fin du contrat de qualification leur ferme une possibilité d'accéder à un niveau de technicien supérieur. Pour eux la professionnalisation en un an signifie qualification de technicien –au moins dans un premier temps.

Sur l'offre de formation

Le passage au contrat de professionnalisation a conduit le CESI à élargir son offre en ouvrant l'accès à tous ses titres, construisant des formats en 1 an, et préparant à des CQP.

Par contre, il travaille sur des fonctions transverses (qualité, RH, informatique) de l'entreprise, qui ne sont pas les premières à faire l'objet de travaux des observatoires ou d'attention des CPNE. Dans le contrat de professionnalisation, la professionnalisation s'entend surtout dans les métiers spécifiques de la branche. Pour les

autres métiers, la mise en place de contrat de professionnalisation est souvent très difficile, faute de CQP par exemple.

La fin de la « logique d'un pilotage de la formation par l'offre » tant décriée suppose une certaine stabilité de la demande pour permettre la mise en œuvre pérenne de l'offre correspondante. Or à ce jour la situation est la suivante :

chaque branche poursuit sa propre logique et change régulièrement les critères d'éligibilité et de prise en charge.

les entreprises se trouvent parfois dans l'impossibilité de couvrir leurs besoins par le contrat de professionnalisation.

la nouvelle offre ne peut se structurer faute de définition stable d'un besoin solvable.

Pour sa part, le CESI a modularisé son offre pour combiner réponse spécifique à des besoins (en articulant les modules) et constitution de groupe pour préserver une rentabilité économique.

Dans la construction des parcours de formation personnalisés, la prise en charge, par certains OPCA, de l'évaluation pré-formatrice devait être une réponse. Or cette prise en charge ne peut intervenir qu'une fois le contrat signé qui, pour être établi, doit tenir compte des résultats de l'évaluation.. En effet, pour construire le contrat avec une entreprise, il faut avoir fait une évaluation pour chaque futur participant. Combien d'évaluation à faire gratuitement pour une seule rémunérée ?

Sur les entreprises

Le CESI constate aussi la baisse des contrats signés avec les petites structures. La méfiance face à un nouveau dispositif, le rodage nécessaire des circuits à suivre, la complexité dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, ainsi que la prolifération d'autres mesures d'aide à l'emploi (CNE, ...) expliquent certainement cette frilosité sur le dispositif. Des services RH internes performants et outillés sur la réforme dans son ensemble (articulation CDD /CDI, période et contrat de professionnalisation) ont permis aux plus grosses structures d'utiliser plus rapidement ce dispositif.

Sur les métiers en centre de formation

Au CESI, à côté des métiers traditionnels de la pédagogie et du commercial, est apparu un métier de « spécialiste des accords », chargé au cas par cas de construire le contrat en fonction des besoins de l'entreprise et des spécificités de la branche. Dans certains cas, le CESI était même mieux informé que les opérateurs de l'OPCA des possibilités de leur accord.

D'autre part, le métier de « pilote de formation » se trouve modifié pour passer d'une gestion d'un groupe d'individu en formation à la gestion d'individu en formation au sein d'un groupe.

Enfin, pour les bénéficiaires

Si l'on peut constater un manque d'information et une difficulté de compréhension de la réforme du côté des entreprises, que dire pour les jeunes ? Qui les informe ? Comment expliquer à un jeune que, selon la branche de l'entreprise qu'il trouve, il peut ou pas signer un contrat et être professionnalisé sur un titre homologué ou un CQPM ? Quelle est la valeur d'un CQPM face à une certification RNCP ou à un diplôme de l'Education Nationale ? Pour **Denis REYMOND** l'on assiste à une réelle perte de lisibilité et de confiance des jeunes dans cette modalité d'alternance.

Pour conclure, s'il fait le bilan de cette année 2005 pour le CESI, **Denis REYMOND** constate qu'il est en face d'un paradoxe : le CESI a signé moins de contrat, il a laissé beaucoup de jeunes bacheliers sans emploi, les groupes sont moins fournis, sur des qualifications moins transposables Mais avec une meilleure rentabilité des actions par l'association de la modularité et des différences de prise en charge horaire des OPCA.

Discussion avec la salle

Question : quel cheminement des organismes de formation vis à vis des contrats de professionnalisation?

2 possibilités :

➤ Contact auprès de l'entreprise. contact auprès des jeunes, mais avec une distinction entre ce qui est reconnu, homologué et la nouvelle réforme LMD.

Il y a donc de grandes difficultés, au sein du public visé, à comprendre ces processus. On assiste à un désarroi des jeunes face à cette complexification des formations.

Intervention d'un représentant d'organisme de formation dans la salle

Il faut bien voir que l'offre de formation est en bout de chaîne, dans le processus. Mais on constate que les petites entreprises n'ont quasiment plus accès au contrat de professionnalisation. Par ailleurs les jeunes qui ont accès au contrat de professionnalisation sont souvent déjà diplômés, à l'inverse des contrats de qualification.

Intervention d'un représentant d'organisme de formation.

La qualification est donnée par le diplôme. Les jeunes sont surdiplômés et pourtant sans lien avec le monde du travail. Certains jeunes sortent diplômés de leur formation, ce n'est pas pour autant qu'ils sont compétents. Les partenaires sociaux ont voulu adapter la formation aux besoins des branches. Dès lors, les organismes de formation peuvent jouer un rôle complémentaire à celui de l'Education Nationale, un rôle de transfert et de médiateur du jeune vers l'insertion professionnelle.

A nous organisme de formation de nous adapter pour présenter une offre correspondant aux critères de professionnalisation qui sont plus "fermés" que ceux de la qualification.

IV- Regard d'une organisation signataire : perspectives et évolution.

Jean- Luc GUEUDET (CFDT)

La CFDT a toujours soutenu le principe de la formation en alternance qu'elle concerne l'apprentissage, le Contrat de Qualification ou le Contrat de Professionnalisation. L'alternance est un moyen privilégié d'insertion des jeunes dans l'entreprise, s'adressant aussi aux jeunes sans qualification.

Le Contrat de Qualification a vu le jour en 1983. Il constituait un moyen d'insertion des jeunes sur le marché du travail et en particulier des jeunes sans qualification. Mais avec l'augmentation du niveau de formation des jeunes, le système a dérivé et s'est adressé en fait à des jeunes de plus en plus qualifiés ce qui a restreint d'autant l'accès à ce type de contrats pour les moins qualifiés.

Lors des négociations de l'ANI, les partenaires sociaux ont voulu redonner une identité à un contrat pour les jeunes les moins qualifiés. Ainsi le Contrat de Professionnalisation s'adresse avant tout aux jeunes sans qualification professionnelle.

Le public visé par ce dispositif est donc :

- Les jeunes sans qualification
- Les jeunes avec des qualifications faibles
- La formation diplômante pour les personnes sans diplômes au départ

On a cherché à mettre en place une formule plus simple pour répondre aux besoins des jeunes et des entreprises. L'objectif était aussi de laisser une place plus importante aux branches pour adapter le contrat de professionnalisation à leurs besoins, ce qui donnait la possibilité d'une individualisation du parcours de formation.

Concernant la mise en place de ces contrats de professionnalisation, qui est quand même très récente on commence juste à avoir quelques échos venant des fédérations professionnelles (commissions paritaires, branches, observatoires de branches) et des études réalisées ou sur commande des pouvoirs publics (DGEFP, CIRCE) et la DARES (résultats de l'alternance sur 2004). On peut tirer les premières conclusions, portant sur l'aspect quantitatif et qualitatif:

En ce qui concerne l'aspect quantitatif, on n'est pas encore au bilan!

Il a été prévu de le faire avant la fin de la cinquième année d'application (décembre 2008). Le choix des années soumises à l'analyse comparative n'est pas neutre, il faut prendre en compte les aspects macro- économiques. Ainsi, les deux années de mise en œuvre : **2004**, où on assiste à un effet de gonflement des contrats de qualification avant qu'ils ne disparaissent et **2005**, qui constitue une année de mise en place avec les accords de branche négociés au cours de cette année, ont trop de particularités pour ne pas biaiser l'évaluation de l'outil.

Il serait probablement plus pertinent de comparer les années 2003 avec 2006 qui sera la première année de mise en œuvre du dispositif de manière exhaustive.

Quant à l'aspect qualitatif, les données de la DARES confirment que les contrats de professionnalisation s'adressent plus aux jeunes sans qualification, (jusqu'à 14% contre 9% auparavant).

On trouve dans les contrats de professionnalisation 20% de personnes de plus de 25 ans contre 7% dans les contrats de qualification.

Parmi les bénéficiaires des contrats de professionnalisation il y a 39% de demandeurs d'emploi contre 17% dans le cas des contrats de qualification.

66% des contrats de professionnalisation conduisent à l'obtention de certifications de branche, alors qu'avant il n'y en avait que 30%. Ce point constitue un aspect essentiel de la réforme.

Les "offreurs de formation" n'ont pas été suffisamment associés au moment de la négociation malgré des contacts bilatéraux. Aussi le dialogue a été tendu pendant la période 2004 : Il y a une nécessité d'un dialogue avec les offreurs de formation.

Des organismes de formation se trouvent en difficulté. Si on peut regretter les anomalies et dérives dénoncées, on ne peut pas pour autant les imputer à l'ANI. Mais il est vrai qu'il y a un manque de lisibilité des dispositifs pour les entreprises et les jeunes : la politique actuelle ne facilite pas cette lisibilité.

La réforme a élargi le rôle des OPCA. Il faudrait rediscuter le périmètre des actions des OPCA : certains sont en effet trop petits pour donner le maximum des services attendus d'eux.

Le développement du tutorat devrait créer des nouveaux postes et permettre de garder plus de seniors dans l'entreprise. En effet, le papy boom, le nombre important de départs, l'incitation au maintien dans l'emploi, la perte de compétences dues au départ des salariés peuvent inciter à une recherche de transmission des savoir-faire par l'intermédiaire du tutorat. Mais il faut aussi sensibiliser les salariés sur la richesse de cette responsabilité.

On s'interroge également sur la possibilité de gestion du dispositif de manière territoriale. L'idée d'une approche locale est une piste intéressante, conduisant à la cohérence des parcours avec les besoins des entreprises à travers un dialogue socio-territorial, puisque c'est au niveau territorial qu'il faut assurer une cohérence des dispositifs de formations. L'ANI "pêche" de ce côté-là, en laissant beaucoup de marge de manœuvre aux branches mais peu aux territoires. Les conseils régionaux ont un poids dans l'alternance et revendiquent un poids dans la professionnalisation. Il y a un réel besoin de cohérence au niveau des territoires : les partenaires sociaux, les collectivités locales peuvent permettre une adaptation des dispositifs aux besoins des bassins d'emploi.

Au sein de l'entreprise, une question d'un autre type se pose : il s'agit de la cohérence des parcours de formation des salariés à travers des outils tels que le passeport formation, l'entretien professionnel et la VAE. L'articulation entre ces différents outils devrait permettre un meilleur accompagnement des salariés. Il faut mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs de l'ANI pour sécuriser les parcours professionnels de salariés dans l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

Synthèse interne à l'A.F.R.E.F et n'engageant que l'A.F.R.E.F – Séance du 02/02/2006

Page 17 sur 18

Sites Internet des organisations présentent pendant la séance :

ANDCP: <http://www.andcp.fr>
DRTEFP: <http://www.idf.pref.gouv.fr>
<http://europemploi-idf.org>
FAF Propreté: <http://www.faf-proprete.fr>
FAF TT (travail temporaire): <http://www.faftt.fr>
ADECCO: <http://www.adecco.fr>
IFTE Bretagne: <http://www.ifte-bretagne.com>
CESI: <http://www.cesi.fr>
CFDT: <http://www.cfdt.fr>

Sites Internet cités par les intervenants:

DARES: <http://www.travail.gouv.fr>
Chambre Syndicale des Organismes de Formation en Alternance : <http://www.csofa.org>
AGEFOS PME: <http://www.agefos-pme.com>
Syndicat des entreprises de travail temporaire: <http://www.sett.org>

Auteurs du compte-rendu et recherches bibliographiques : **Agnieszka KUNA- BRONIOWSKA**, **Anaëlle MACE** et **Florence ZIMMERMANN** du Master 2 A.T.O.G.E (Analyse du Travail Organisation et Gestion de l'Emploi) de Paris X – Nanterre
Coordinateur : **Jacques PEVET**, délégué de l'AFREF.

Contacts : **Jacques PEVET** ou **Françoise CORFA**.

Responsables du thème : **Denis REYMOND** et **Jacques SOLOVIEFF**.

Compte-rendu « Les Jeudis de l'AFREF » - Séance du 2 février 2006