



SYNTHESE DE L'ATELIER
FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

« L'ENTREPRISE A BESOIN DE TALENT :
L'ALTERNANCE LE BON CHOIX »

Sommaire

L'entreprise a besoin de talent : l'alternance le bon choix	3
Allocution de Nadine Morano	3
Nadine MORANO	3
Introduction	4
Marc PIQUETTE	4
Le contrat d'apprentissage	5
• Les spécificités de l'apprentissage	5
Jean-Michel POTTIER.....	5
• L'apprentissage, tradition des entreprises du bâtiment	6
Philippe ROSAY.....	6
• L'accompagnement des entreprises par Pôle emploi	6
• Echanges avec la salle	7
Le contrat de professionnalisation	7
• Les caractéristiques du contrat de professionnalisation	7
Patricia BOUILLAGUET.....	7
• Un contrat à l'initiative de l'entreprise.....	8
• Le recrutement en contrats de professionnalisation.....	9
Les aides propres à chaque dispositif depuis le 1^{er} mars 2011	10
Georges TISSIÉ.....	10
• Aide à l'embauche des moins de 26 ans	10
• Aide à l'embauche de 45 ans et plus	11
Echanges avec la salle	11
• Témoignages	11
• La POE	11
Remise du Planète d'Or.....	12
Jean-Philippe LEROY	13
Carine ROUVIER.....	13
Sigles	14

L'entreprise a besoin de talent : l'alternance le bon choix

Modérateur : Stéphane BECHAUX, journaliste

Stéphane BECHAUX

Bienvenue à cet atelier qui sera consacré à l'alternance, un sujet parfaitement d'actualité. En effet, aujourd'hui même, les députés discutent de la proposition de loi Cherpion qui traite notamment de l'alternance. Nous avons le plaisir de recevoir Nadine Morano, chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, qui commencera par nous délivrer quelques éléments sur l'actualité gouvernementale et la formation.

Allocution de Nadine Morano

Nadine MORANO

Ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Je suis très heureuse d'être parmi vous et de pouvoir saluer Jean-François Roubaud, Philippe Rosay, Jean-Michel Pottier, ainsi que l'ensemble des organisateurs, des représentants des Confédération Générales des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) locales et des chefs d'entreprise présents.

Je suis chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle au gouvernement. L'un des acteurs majeurs qui favorise l'apprentissage est les Petites et Moyennes Entreprises (PME). Environ 80 % des apprentis sont employés par les PME et 20 % par de grandes entreprises.

Le gouvernement s'est fixé l'objectif ambitieux de développer massivement l'apprentissage et la formation en alternance. Il est très important de pouvoir mieux former les jeunes pour qu'ils puissent mieux entrer sur le marché de l'emploi, à l'instar de l'Allemagne qui présente un taux de chômage de 11 % et qui, depuis des décennies, pratique la formation durable. Cet objectif doit être nationalement partagé. L'Etat investira massivement dans les outils de formation, puisque le Grand emprunt consacrera 500 millions d'euros à la rénovation ou la création de Centres de formation d'apprentis (CFA) innovants ; 50 projets seront réalisés sur le territoire, dont 4 ont déjà été annoncés par le Premier ministre récemment pour une enveloppe de 19 millions d'euros. 15 000 places d'hébergement seront créées pour accueillir les jeunes. L'Etat et les régions, qui se partagent la compétence de l'apprentissage, négocient la nouvelle génération des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM). L'Etat y consacrera 1,7 milliard. De nombreuses régions ont accepté la démarche contractuelle qui consiste à abonder d'un euro le versement de chaque euro par l'Etat. En Languedoc-Roussillon, par exemple, l'Etat et la Région se sont engagés pour un montant de 70 millions d'euros chacun ; 140 millions d'euros seront ainsi consacrés à l'apprentissage, pour 22 500 apprentis supplémentaires (soit une augmentation de 46 %). L'objectif est d'augmenter massivement le nombre de jeunes formés en apprentissage.

Les entreprises seront elles aussi mises à contribution dans cet objectif national partagé. Les entreprises de plus de 250 salariés auront bientôt l'obligation d'employer un quota de 4 % d'apprentis (contre 3 % auparavant). Les entreprises de moins de 250 salariés pourront, quant à elles, bénéficier de dispositifs d'aide telle que le « zéro charge pour les apprentis » valable pendant un an ; cette mesure est opérationnelle puisque le décret a été publié mais est aussi rétroactive au 1^{er} mars 2011.

En plus de ces mesures d'incitation, des mesures d'accompagnement et de simplification seront mises en place, notamment à travers le portail de l'alternance. D'ici l'automne 2011, les entreprises

pourront établir en ligne leurs contrats d'apprentissage et calculer le coût correspondant. Dans les négociations qui ont été menées avec les partenaires sociaux et la CGPME, l'Etat a particulièrement apprécié l'implication de cette dernière. Ainsi, des mesures d'investissement, de simplification, d'incitation pour les petites entreprises, etc. ont été prises. Des actions ont également été mises en place pour mobiliser les branches professionnelles ; ces dernières se sont engagées le 27 avril 2011 sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Il existe donc bien une réelle volonté de développer l'apprentissage au service de nos jeunes. Culturellement, nous étions jusqu'alors nombreux à considérer le baccalauréat comme étant la voie royale vers le monde du travail et à négliger les métiers manuels. Nous devons oublier ce discours et faire en sorte que tous les jeunes soient formés et épanouis. Je suis toujours heureuse de constater que les jeunes des CFA, par exemple, ont une réelle conscience de leur avenir et savent que la voie de l'apprentissage leur permettra de choisir leur niveau de formation et de devenir un jour chef d'entreprise. J'ai créé un club de l'apprentissage pour démontrer, avec des personnalités qui ont été apprentis, qu'il est possible de réussir via l'apprentissage.

Je tiens à remercier Agefos-PME de s'être engagé, au titre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), un dispositif innovant et qui fonctionne. Près de 2 800 personnes en ont bénéficié. Agefos-PME s'est engagé sur 5 000 POE jusqu'à 2011 pour permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder à une formation d'un maximum de 400 heures, en contrepartie d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD) d'un an, et qui correspond aux besoins des entreprises. Enfin, je vous souhaite des débats fructueux. Sachez que vous avez en ma personne un allier permanent pour vous aider à relever le défi de l'alternance.

Introduction

Stéphane BECHAUX

Au cours de cet atelier, nous souhaitons vous apporter le plus de détails pratiques sur les dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). Mais avant d'entamer les débats, je propose à la salle d'exprimer ses attentes vis-à-vis de cet atelier sur l'alternance.

De la salle (Olivier DOMINIKOWSKI, directeur d'un cabinet de conseil en ressources humaines)

Dans le cadre du dispositif POE et pour des recrutements d'ordre national, il n'existe pas à ce jour de coordination entre les différentes régions, ni d'interlocuteur unique pour les entreprises. Par conséquent, le traitement des dossiers des candidats est très compliqué pour une entreprise.

Marc PIQUETTE

Directeur de l'orientation et de la formation, Pôle emploi

La POE est un dispositif individualisé qui peut effectivement faire l'objet de sollicitations de grands groupes. Pôle emploi a signé des accords grands comptes qui lui permettent de gérer ce type de dispositif, au moins à l'échelle régionale. Dans le cadre de la POE, nous avons par ailleurs engagé des conventions nationales avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), pour pouvoir offrir les mêmes conditions de prise en charge sur l'ensemble du territoire national. Mais, en effet, nous avons à gérer à la fois l'individualisation de la réponse apportée aux besoins d'une entreprise et le caractère national d'une démarche portée par un grand groupe qui peut avoir plusieurs postes à pourvoir. Nous devons trouver cet équilibre.

De la salle (Olivier DOMINIKOWSKI)

Ma question valait pour une PME et non pour un grand groupe.

Marc PIQUETTE

La POE est un dispositif encore jeune, même si plus de 3 000 personnes en ont déjà bénéficié. A la fin du mois de juin, nous dresserons un premier bilan qui permettra de pointer les difficultés du dispositif. Notre objectif est bien de simplifier les procédures pour les entreprises.

De la salle

Pourrez-vous rappeler, au cours de l'atelier, ce qu'est exactement la POE ?

De la salle (Alain PERRONNEAU, courtier commissionnaire en vin, Bourgogne)

L'on constate une sorte de récupération de la POE par les conseils régionaux et les missions locales, qui souhaitent adapter la POE aux demandeurs d'emploi. Or je pensais que la POE découlait d'une demande du chef d'entreprise, en réponse à laquelle Pôle emploi devait trouver la personne aux compétences adaptées.

De la salle (Michel BERGERET, éditeur, Franche-Comté)

En Franche-Comté, Pôle emploi m'a récemment fait comprendre qu'il n'y avait pas d'argent à consacrer à la POE. Aujourd'hui, j'ai appris qu'Agefos-PME allait y consacrer des moyens. Par ailleurs, il est beaucoup question d'alternance dans les discours des uns et des autres ; malheureusement, en pratique, toute l'attention est portée sur l'apprentissage au détriment du contrat de professionnalisation. Il faudrait que nous parvenions à rétablir l'équilibre. Les petites entreprises ont besoin du contrat de professionnalisation.

De la salle

Je suis créateur d'entreprise et j'aurai besoin de recruter 50 salariés d'ici quatre mois. Comment puis-je utiliser le contrat de professionnalisation ?

De la salle (Jean-Luc RUBY, Nextformation)

Je souhaite relier la POE et le contrat de professionnalisation. Mon centre de formation est confronté à la demande d'entreprises qui recherchent des alternants et à des jeunes dont les *Curriculum vitae* (CV) ne sont pas tout à fait adaptés aux besoins des entreprises. Pourrais-je me servir de la POE pour apporter aux jeunes le complément de formation nécessaire pour qu'ils puissent être employés par ces entreprises ?

Le contrat d'apprentissage

● Les spécificités de l'apprentissage

Stéphane BECHAUX

Pour commencer, je vous propose d'écouter Jean-Michel Pottier nous présenter le dispositif de l'apprentissage.

Jean-Michel POTTIER

Président de la Commission formation, CGPME

L'apprentissage est un dispositif de la formation initiale. Elle s'adresse aux jeunes qui souhaitent se former pour obtenir un diplôme ou une certification. Ils choisissent le mode de l'alternance, et le contrat d'apprentissage sera un support qui leur permettra d'alterner des cours théoriques en centre de formation et une mise en pratique en entreprise. Ce contrat dure en général deux ou trois ans, selon le cursus visé. **Le contrat d'apprentissage intéresse les employeurs qui identifient bien leurs besoins en compétences dans le diplôme visé.**

Stéphane BECHAUX

Dans quelle mesure le diplôme est aussi important pour le chef d'entreprise ?

Jean-Michel POTTIER

Ce diplôme est important pour le chef d'entreprise, notamment dans un certain nombre de métiers réglementés. En outre, certains diplômes correspondent exactement aux compétences recherchées par l'employeur. Le dispositif de l'apprentissage est à l'initiative du jeune, et le chef d'entreprise y trouve un intérêt si la formation dispensée correspond à ses besoins. Il est en cela différent du contrat de professionnalisation, dispositif qui présente d'autres avantages.

D'un point de vue financier, le contrat d'apprentissage est très bien pourvu : environ 1 500 euros par an et par contrat provenant des conseils régionaux, des exonérations de charges (pas de charges sociales pour les entreprises de moins de 10 salariés ni pour les entreprises d'artisanales, et charges sociales réduites pour les entreprises de plus de 10 salariés), et un crédit d'impôt apprentissage pour les entreprises en forme sociétale.

● L'apprentissage, tradition des entreprises du bâtiment

Stéphane BECHAUX

Philippe Rosay a longtemps été chef d'entreprise dans le secteur du bâtiment. Dans quel cadre avez-vous eu recours à l'apprentissage et quelle expérience en avez-vous ?

Philippe ROSAY

Président national, Agefos-PME

Un certain nombre d'élus donnent l'impression de découvrir l'apprentissage alors que ce dispositif existe depuis toujours. Le monde du bâtiment y a recours depuis toujours. Mon entreprise était et est encore aujourd'hui un véritable vivier qui a formé de nombreux apprentis. Certains sont restés dans l'entreprise, d'autres ont créé leur propre société, d'autres ont continué leur formation.

L'apprentissage est une réelle tradition pour le secteur du bâtiment et le quotidien des chefs d'entreprise, même s'il semble être devenu aujourd'hui un sujet à la mode. Les avantages fiscaux qui sont en train d'être décidés intéresseront certainement les entreprises. Mais ces avantages ne valent que pour le court terme, alors que les chefs d'entreprise doivent construire leur stratégie de formation à long terme.

● L'accompagnement des entreprises par Pôle emploi

Stéphane BECHAUX

Il y a quelques jours, le site Internet de Pôle emploi évoquait la publication de 11 000 offres de contrats d'apprentissage. Est-il facile pour une entreprise de trouver le bon apprenti ? Que fait Pôle emploi pour les aider dans leurs démarches ?

Marc PICQUETTE

Globalement, Pôle emploi affiche 80 000 offres de contrats d'alternance par an. Pôle emploi n'est pas le lieu unique de recueil des offres d'alternance, même si la ministre a rappelé que le portail de l'alternance était un bon vecteur de ces offres. Le dépôt des offres d'emploi, l'un des services de Pôle emploi, se fait simplement via le numéro unique 39 95 ; l'employeur est mis en relation avec un conseiller de Pôle emploi à qui il transmet sa demande.

Dans certains métiers, il est plus difficile de trouver des candidats. Pôle emploi dispose d'outils permettant de faciliter la découverte des métiers et d'évaluer un candidat en amont de la signature d'un contrat.

Par ailleurs, nous disposons d'outils pour la sécurisation des contrats d'alternance. Car il n'est pas si facile pour un candidat de s'engager sur une offre d'emploi assortie d'une formation. La personne recrutée peut avoir besoin d'une période de réflexion en amont de la formation. Pôle emploi propose des outils pour organiser cette période en amont, dont dépend souvent la réussite de la période de formation.

● Echanges avec la salle

Stéphane BECHAUX

En matière d'apprentissage, avez-vous des questions ?

De la salle

Ne serait-il pas judicieux de confier la compétence de l'apprentissage à la formation professionnelle, plutôt qu'à l'Education nationale ?

Qu'en est-il de la nouvelle Association nationale pour la Formation des Adultes (AFPA) ? Aujourd'hui, les organismes de formation des PME sont un peu perdus. La nouvelle AFPA pourrait-elle être un jour pilotée par les partenaires sociaux ?

Stéphane BECHAUX

Laurent Laquet dirige la société Arts et entreprises qui emploie 90 salariés, dont trois apprentis. Comment les avez-vous recrutés ?

De la salle (Laurent LAQUET, directeur Arts et entreprises)

Dans le bâtiment, les entreprises recrutent souvent les enfants de leurs salariés. Cela permet aux entreprises de disposer des maîtres d'apprentissage nécessaires aux apprentis et un encadrement précis de ces derniers. Le travail de ces jeunes en entreprise se déroule très bien. Ils sont présents et assidus. En revanche, le retour dans les centres de formation est plus difficile. Ils ont aussi l'impression de devoir « retourner à l'école ». Or l'obtention du diplôme dépend de leur travail dans les centres de formation, plus que de celui qu'ils effectuent sur les chantiers.

Les apprentis passent trois quarts de leur période d'apprentissage dans nos entreprises, avec nous et au contact de nos clients. L'avantage du dispositif est qu'il nous permet de former ces jeunes à nos propres façons de travailler.

Stéphane BECHAUX

L'évaluation se fait essentiellement au CFA.

De la salle (Laurent LAQUET)

Nous n'avons quasiment pas notre mot à dire.

De la salle (Isabelle LACQUET, Arts et entreprises)

L'important est de rechercher la motivation des apprentis, dès leur demande de contrat. Souvent, les jeunes ou leurs parents nous sollicitent à la dernière minute et il nous faut mettre en place le dispositif très rapidement. La partie administrative est donc difficile, de même que le suivi du jeune.

Il faut par ailleurs leur donner l'envie de retourner à l'école, pour les temps de formation. Pour cela, peut-être faudrait-il revoir le contexte scolaire en leur donnant plus de moyens et en actualisant les formations.

Le contrat de professionnalisation

Stéphane BECHAUX

Le contrat de professionnalisation est moins connu mais très apprécié également par les PME. Patricia Bouillaguet a œuvré à la constitution de ce contrat. Quelles en sont les caractéristiques ?

● Les caractéristiques du contrat de professionnalisation

Patricia BOUILLAGUET

Directrice générale adjointe, AFPA

Le contrat de professionnalisation présente trois principaux points communs avec le contrat d'apprentissage. Premièrement, les deux sont des contrats de travail qui permettent à des jeunes, ou à des moins jeunes, d'acquérir des compétences techniques et de découvrir ce qu'est le milieu du travail. Deuxièmement, les deux dispositifs reconnaissent que l'entreprise est un lieu de formation. L'entreprise est co-constructrice de l'organisation de l'alternance. Troisièmement, les deux types de contrats prévoient un accompagnement pédagogique organisé pendant la période d'alternance, par un salarié de l'entreprise – le maître d'apprentissage ou le tuteur selon le dispositif.

Toutefois, les deux dispositifs sont très différents du point de vue de leur finalité et de leur organisation. L'apprentissage est une voie de formation initiale, ce qui a un impact très important sur l'organisation du contrat. Tout d'abord, le contrat d'apprentissage est très lié au rythme scolaire et universitaire ; c'est pour cette raison d'ailleurs que les contrats d'apprentissage se concluent généralement entre les mois de juin et de septembre.

Le contrat de professionnalisation est quant à lui une voie de formation continue. Il est d'abord un emploi. Ainsi, l'organisation de la formation au cours du contrat peut être beaucoup plus adaptée et personnalisée en fonction des besoins et des attentes de l'entreprise. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise a la primauté de l'organisation de l'alternance. Cela explique que le contrat de professionnalisation soit beaucoup plus lié aux mouvements de l'emploi qu'aux cycles scolaires ; sa sensibilité conjoncturelle est donc plus importante que le contrat d'apprentissage. Les modes de certifications sont aussi beaucoup plus souples : la gamme possible de certifications est beaucoup plus large pour les contrats de professionnalisation. Une personne embauchée en contrat de professionnalisation peut recevoir un diplôme, mais aussi un certificat de qualification professionnelle d'une branche voire une certification reconnue par une convention collective. Par ailleurs, **le contrat de professionnalisation est un dispositif d'emploi, plus que le contrat d'apprentissage**. Le contrat de professionnalisation est d'ailleurs ouvert à un public beaucoup plus large que les seuls jeunes, il est aussi ouvert à des adultes (travailleurs handicapés, salariés de plus de 45 ans...).

● Un contrat à l'initiative de l'entreprise

Stéphane BECHAUX

Le contrat de professionnalisation peut répondre très directement aux besoins des entreprises.

Jean-Michel POTTIER

A la différence du contrat d'apprentissage utilisé à l'initiative du jeune qui veut se former, **le contrat de professionnalisation est d'abord et avant tout un projet de l'entreprise**. Une entreprise qui, dans le cadre d'un projet de développement, a besoin de compétences nouvelles, peut avoir recours au contrat de professionnalisation. Ce dernier s'assortit d'un parcours de formation qualifiant qui permet à un jeune d'acquérir les compétences dont l'entreprise a besoin.

Stéphane BECHAUX

Le contrat de professionnalisation est donc un dispositif de pré-recrutement.

Jean-Michel POTTIER

Un contrat de professionnalisation est un contrat de travail à part entière. Il peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. L'organisation de ce contrat de professionnalisation est d'abord à l'initiative de l'entreprise qui pourra prévoir un parcours de formation correspondant à ses besoins. Evidemment, le contrat de professionnalisation bénéficie également à la personne qui sera formée et qualifiée. Elle pourra s'insérer dans l'emploi durable.

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont très complémentaires. La CGPME se bat depuis des années pour le maintien de ces deux dispositifs qui ont chacun leur utilité. Actuellement, deux tiers des jeunes en alternance sont en apprentissage, et un tiers en contrat de professionnalisation.

● Le recrutement en contrats de professionnalisation

Stéphane BECHAUX

Le contrat de professionnalisation donne à l'entreprise la possibilité de recruter un jeune pour répondre à ses propres besoins de compétences. Mais l'entreprise connaît-elle exactement les compétences dont elle a besoin et les organismes qui pourront apporter la formation adaptée ? Quels services d'ingénierie de la formation Agefos-PME peut-il apporter aux entreprises ?

Philippe ROSAY

C'est tout le métier de l'Agefos-PME.

La formation n'est pas une fin en soi, mais l'un des outils mis à la disposition du chef d'entreprise qui souhaite mettre en œuvre un projet stratégique. Avant de se lancer dans ce type de dispositif, le chef d'entreprise doit avoir une vision de ce que doit être son entreprise. Une fois cela fait, un diagnostic de compétences est réalisé. Souvent, celui-ci révèle un déficit de compétences : soit l'entreprise recrute des personnes extérieures à l'entreprise (avec la question de leur intégration dans l'entreprise), soit le chef d'entreprise détecte des compétences internes. Dans ce second cas, les contrats de professionnalisation permettent à ces personnes de monter en compétences.

L'Agefos-PME peut contribuer à cette réflexion des entreprises sur leurs ressources humaines, via ses représentations territoriales. Les contrats de professionnalisation en France sont portés par l'Agefos-PME.

Stéphane BECHAUX

Le recrutement pour un contrat de professionnalisation présente-t-il des spécificités ?

Patricia POUILLAGUET

Le contrat de professionnalisation commence par un recrutement. Ce dernier doit être fait avec la même rigueur qu'un recrutement en CDI ou en CDD de longue durée. Je voudrais d'ailleurs revenir sur le thème de la sécurisation du recrutement, abordé précédemment par Marc Picquette. Il faut, dans un premier temps, que l'entreprise propose une description précise du poste de travail pour lequel il a besoin de recruter. Cela doit permettre d'éviter la désillusion du jeune recruté vis-à-vis de l'emploi qu'il doit exercer ou de l'entreprise, et réciproquement. Le taux d'abandon moyen national en contrat de professionnalisation est de 30 %. Il convient donc de bien préciser le profil du poste.

Aujourd'hui, environ 700 offres ont été publiées via le site de l'AFPA. Ces offres ont attiré 7 000 candidatures de jeunes. A partir d'une description précise d'un poste de travail, nous nous efforçons de recevoir en entretien les jeunes candidats pour tester leur motivation, vérifier qu'ils se font une idée juste du poste de travail qu'ils visent et pouvoir s'assurer de leurs compétences. Sans nous substituer à l'entreprise dans l'acte de recrutement, nous devons être en mesure de proposer à l'entreprise des CV déjà qualifiés.

L'organisation d'un sas préparatoire est pertinente : cette période permet d'apporter aux candidats les acquis complémentaires nécessaires à l'emploi, de les sensibiliser à l'environnement du travail et de leur apprendre les codes, les rites et les règles propres au monde du travail. Les taux d'abandon sont beaucoup plus faibles lorsque ces sas préparatoires ont pu être réalisés.

Stéphane BECHAUX

Le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement destiné aux jeunes.

Comment se présente le processus de recrutement en contrat de professionnalisation ?

Marc PICQUETTE

Le contrat de professionnalisation est un outil qui est au cœur des missions de Pôle emploi. Il est bien une réponse au besoin d'une entreprise et, dans le même, une réponse à un besoin exprimé par un demandeur d'emploi de montée en qualification ou de mobilité professionnelle. En effet, le contrat de professionnalisation n'est pas réservé aux jeunes. Pôle emploi se mobilise pour que le contrat de professionnalisation soit systématiquement considéré comme une réponse possible aux besoins de

recrutement d'une entreprise et d'un demandeur d'emploi. Le contrat de professionnalisation est une réponse parmi d'autres, mais Pôle emploi souhaite qu'il soit davantage valorisé. Il peut d'ailleurs s'articuler avec d'autres dispositifs, de sas de préparation notamment. La plus grande cause de rupture des contrats de professionnalisation est souvent l'inadaptation aux compétences sociales qui prévalent dans toute entreprise (codes, travail en équipe, respect des horaires...).

Les aides propres à chaque dispositif depuis le 1^{er} mars 2011

Stéphane BECHAUX

Il existe des aides différenciées selon les publics et les contrats.

Georges TISSIÉ

Directeur des affaires sociales, CGPME

Je souhaite vous présenter les principaux éléments concernant l'aide à l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les PME.

● Aide à l'embauche des moins de 26 ans

Cette aide découle du décret du 16 mai 2011, qui sera applicable à partir du 1^{er} mars 2011. Le dispositif s'adresse aux entreprises de 11 à 249 salariés pour le contrat d'apprentissage – le dispositif d'aide spécifique pour les contrats d'apprentissage subsiste pour les entreprises de moins de 11 salariés – et à toutes les entreprises (entre 0 et 249 salariés) pour le contrat de professionnalisation. C'est grâce à la CGPME qu'une incitation financière a été recréée pour l'embauche notamment en contrat de professionnalisation. La haute administration n'y était pas favorable.

Cette aide financière concerne donc les embauches supplémentaires de jeunes de moins de 26 ans, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans les entreprises de moins de 250 salariés¹. L'aide est attribuée pour les contrats débutant à compter du 1^{er} mars 2011 et les contrats enregistrés au plus tard le 31 décembre 2011. Cette aide est accordée pour une durée de 12 mois.

Le dispositif a le mérite d'exister mais comprend quelques éléments techniques complexes. **Il ne s'agit pas d'une aide forfaitaire, mais d'un complément d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.** Elle est une aide différentielle, dont le montant est calculé d'après une formule mathématique.

Par ailleurs, elle n'est accordée que si l'effectif de jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage et/ou de contrat de professionnalisation présents dans l'entreprise a progressé. Cette progression est constatée par comparaison des effectifs sur deux périodes : l'effectif annuel moyen² des personnes employées en alternance entre le 1^{er} mars et le 28 février 2010, et l'effectif annuel moyen calculé au terme du premier mois au cours duquel l'(les) embauche(s) a (ont) été réalisée(s). Ce dispositif intéressant majoritairement les petites entreprises, le calcul devrait être plus facile qu'il n'y paraît.

Pour bénéficier de cette aide, l'employeur doit entamer une démarche auprès de Pôle emploi. L'aide est allouée en deux fois : la première moitié est versée au cours du troisième mois suivant le début de l'exécution du contrat, et la deuxième au cours du dixième mois.

La CGPME a milité auprès des pouvoirs publics pour que des mesures explicatives soient prises : une notice explicative à destination des agents de Pôle emploi, et une autre destinée aux entreprises et notamment aux PME. Ces notices sont disponibles sur le site Internet du ministère du Travail.

¹ A l'exclusion des embauches de jeunes en contrat d'apprentissage dans les entreprises de moins de 11 salariés

² L'effectif annuel moyen correspond à la moyenne mensuelle de l'effectif d'alternants présents dans l'entreprise constaté à la fin de chaque mois sur une période de 12 mois

● Aide à l'embauche de 45 ans et plus

Le contrat de professionnalisation s'adresse aussi aux publics de plus de 26 ans. La CGPME a également obtenu le maintien d'une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, en contrat de professionnalisation. Le décret correspondant (16 mai 2011) prévoit une aide forfaitaire d'un montant maximal de 2 000 euros. Le dispositif fait lui aussi l'objet d'une notice explicative. Embaucher des personnes ayant de l'expérience présente de nombreux avantages. Souvent, les chefs d'entreprise ont besoin de personnes capables d'être immédiatement opérationnelles. Cette deuxième incitation financière peut être cumulée aux exonérations de charges patronales.

Echanges avec la salle

● Témoignages

De la salle

En Franche-Comté, la CGPME et les partenaires sociaux ont réussi à convaincre le conseil régional de bonifier de 3 500 euros le contrat de professionnalisation. Cette initiative durera trois ans et est unique en France.

De la salle

Je représente Trisélec, une entreprise d'insertion dunkerquoise qui accueille chaque année une à trois personnes en contrat de professionnalisation. Nous avons pour mission de reclasser les personnes après leur passage par Trisélec. Le contrat de professionnalisation nous permet de personnaliser le parcours de chaque personne et de valider, pour celles qui le souhaitent, un diplôme. Une personne de 42 ans a ainsi repris des études en ressources humaines, après 15 années hors entreprise. Une autre personne, de 34 ans, a signé un contrat de professionnalisation pour compléter ses compétences dans le domaine de l'électricité industrielle afin de retrouver un emploi.

Stéphane BECHAUX

Cela confirme ce que nous disaient Jean-Michel Pottier et Patricia Bouillaguet quant à la possibilité de personnaliser les contrats en fonction des besoins de l'entreprise et du demandeur d'emploi.

Jean-Michel POTTIER

Les statistiques nationales relatives au contrat de professionnalisation sont édifiantes. Le taux de placement dans l'emploi durable, après le contrat en alternance, est de 10 points supérieur pour le contrat de professionnalisation par rapport au contrat d'apprentissage. Les entreprises ont tendance à conserver les compétences qu'elles ont permis à une personne d'acquérir. Les deux systèmes sont complémentaires et les chefs d'entreprise ont tout intérêt à ce qu'ils subsistent.

De la salle

En tant que développeur alternance pour les missions locales du Val-de-Marne, je travaille avec la CGPME. Nous menons des actions de présentation du contrat de professionnalisation et des aides aux entreprises du territoire. Actuellement, nous préparons un cd-rom à destination des entreprises afin de les aider dans leurs démarches. Dans ce cadre, nous nous intéressons à la réglementation et nous posons un certain nombre de questions, notamment concernant l'aide à l'embauche d'un alternant supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans. Une entreprise qui embauche pour la première fois un apprenti ou un jeune en contrat de professionnalisation peut-elle tout de même bénéficier de l'aide ?

Georges TISSIÉ

Oui.

● La POE

Stéphane BECHAUX

La POE consiste en un cycle d'un maximum de 400 heures de formation. Il s'agit d'une préparation opérationnelle à l'embauche.

Marc PICQUETTE

La POE est une réponse individualisée à l'entreprise, pour la formation d'un demandeur d'emploi en organisme de formation, pour une durée pouvant aller jusqu'à 400 heures.

Georges TISSIÉ

Le dispositif se met en place à partir d'une offre d'emploi identifiée.

Marc PICQUETTE

Cette offre est déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, qui propose des candidats qui seront formés pour disposer des compétences dont a besoin l'entreprise. La période de formation est préalable au contrat de travail. La personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle durant sa formation. Elle est rémunérée par Pôle emploi, au titre de l'indemnisation chômage ou de la rémunération publique de stage. A l'issue de cette période, elle acquerra le statut de salarié de l'entreprise aux conditions *a minima* d'un CDD de 12 mois. La partie formation est quant à elle prise en charge par Pôle emploi (forfait horaire de 5 ou de 8 euros, selon que la formation est organisée au sein de l'entreprise ou en organisme de formation externe). Ce financement peut être complété par un OPCA. Aujourd'hui, environ 3 000 demandeurs d'emploi en ont profité.

Stéphane BECHAUX

Comment articuler la POE avec le contrat de professionnalisation ? Il me semble qu'il faut recruter en CDI et non pas en CDD.

Marc PICQUETTE

En effet, la POE peut s'articuler avec un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

De la salle (Philippe BARJAU, LADOM)

LADOM aborde la POE sous l'angle de la mobilité professionnelle. LADOM s'occupe des publics résidant dans les collectivités d'outre-mer. Un grand nombre d'entre eux sont candidats à des contrats en alternance, mais peinent à se mettre en relation avec les entreprises. LADOM est mandatée par le ministère et les collectivités d'outre-mer pour financer des modules de préparation à l'alternance. Ceux-ci permettent aux jeunes de venir en métropole pour se confronter à l'environnement des entreprises, en vue d'un contrat d'alternance. Notre difficulté est d'ordre matérielle et logistique. Nous cherchons à sécuriser cette mobilité géographique, à rendre plus lisibles les aides à la mobilité et, dans le cas où le parcours n'aboutit pas à la signature d'un contrat, à sécuriser la réorientation en formation professionnelle classique de la personne.

Marc PICQUETTE

La sécurisation des périodes de formation et des reprises d'emploi passe également par des aides annexes, qui sont essentielles. Nous disposons d'aides qui permettent d'indemniser les trajets, les logements, etc. Ces aides sont éligibles dans le cadre de la POE.

La problématique des départements d'outre-mer est traitée par le biais d'accords entre certaines de nos régions, LADOM et l'AFPA.

Remise du Planète d'Or

Stéphane BECHAUX

Jean-Philippe Leroy va maintenant remettre le Planète d'Or de la formation professionnelle à Carine Rouvier. Carine Rouvier est gérante de la société Europamiente, spécialiste de la déconstruction de l'amiante non friable depuis 2006. Entre 2009 et 2010, vous avez embauché 10 salariés et mis en place des mesures de formation.

Jean-Philippe LEROY

Président, Agefos-PME

Nous avons choisi de vous décerner ce Planète d'Or pour vous récompenser de votre implication dans l'emploi. Vous avez doublé votre effectif en un an. Sur les dix personnes embauchées, quatre le sont en contrat de professionnalisation et une en contrat d'apprentissage. Il me semble que vous vous êtes également lancée dans une démarche de POE. En outre, 50 % de vos salariés bénéficient de formations (30 % de plus que la moyenne nationale).

Carine ROUVIER

Gérante, Europamiente

Mon effectif est effectivement passé de 10 à 21, puis presque 30 salariés aujourd'hui. Mon secteur est extrêmement sinistré ; il est extrêmement difficile de trouver des ouvriers disponibles pour notre métier en France. Nous avons mis en place cette politique pour répondre à nos besoins en compétences. En outre, la réglementation propre à nos métiers rend obligatoire la formation des ouvriers. La certification coûte cher : 5 000 euros par salarié (matériel, formation, salaire...). Nous avons donc eu recours à tous les dispositifs dont nous pouvions bénéficier : Action de formation préalable au recrutement (AFPR), POE, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation... Nous avons décidé en outre de continuer à former nos salariés le reste de l'année, pour les spécialiser au-delà de leur formation de désamianteur. Les personnes recrutées sont de tous horizons, de tous âges et de toutes nationalités. Nous employons également en contrat de professionnalisation une personne handicapée. Nous avons sollicité l'association CDII 93, les missions locales du Havre et des associations locales pour trouver des candidats.

Sigles

AFPA : Association Nationale pour la Formation des Adultes
AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CGPME : Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
COM : Contrat d'Objectifs et de Moyens
CV : *Curriculum Vitae*
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PME : Petites et Moyennes Entreprises
POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Compte-rendu
16 juin 2011

© Planète PME 2011