



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

formation en alternance

Question écrite n° 105114

Texte de la question

M. Kléber Mesquida souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le bilan du volet jeune de la réforme de la formation professionnelle. Deux ans après l'adoption de la loi portant réforme de la formation professionnelle, son bilan semble assez négatif en ce qui concerne la formation en alternance. Sur 180 000 prévus, seulement 92 483 contrats de professionnalisation ont été signés. Des milliers de jeunes ayant trouvé un emploi en alternance ont été renvoyés, contre l'avis de leur employeur potentiel, faute d'accord sur le financement. En outre, certaines branches refusent de financer des formations. Or, tout jeune ayant un employeur devrait pouvoir signer un contrat de professionnalisation et préparer, si lui et l'employeur le souhaite, un diplôme. Enfin, il apparaît qu'un grand nombre de dirigeants d'entreprises n'usent pas de ce système devenu illisible et peu incitatif. Aussi il lui demande quelle mesure il compte prendre pour favoriser la formation en alternance et la promouvoir auprès des entreprises, et s'il compte procéder à une revalorisation des droits des jeunes en alternance en leur octroyant les mêmes droits que les étudiants ou les apprentis.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été attirée sur la mise en place des contrats de professionnalisation et plus particulièrement sur quatre points : les difficultés liées à la prise en charge financière des dépenses de formation, les droits des salariés en contrat de professionnalisation comparativement aux étudiants et apprentis, l'information sur le contrat de professionnalisation et les incitations financières associées à ce dispositif. Les partenaires sociaux, en signant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, repris dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ont souhaité que les modalités pratiques de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation soient déterminées, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, par des accords de branches professionnelles, afin que ceux-ci puissent répondre au mieux aux besoins économiques exprimés par ces branches. Une fois signés, les accords de branche sont ensuite étendus par arrêté à l'ensemble des entreprises relevant de ces branches. Aujourd'hui, plus de 250 branches ont signé des accords et la majorité d'entre eux ont été étendus : ils couvrent à présent la quasi-totalité des salariés. Ces accords de branche déterminent des modalités de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation, notamment en ce qui concerne la prise en charge des dépenses de formation par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés), chargés de gérer les fonds de la formation professionnelle continue pour le compte de la branche. Ces accords définissent notamment des priorités de qualifications professionnelles et les cas de dérogations à la durée des contrats de professionnalisation ainsi qu'à la part de formation. En effet, la loi prévoit une durée de contrat comprise entre six et douze mois, dont une fraction consacrée à la formation comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat. Mais un accord de branche peut prévoir un allongement de la durée du contrat jusqu'à vingt-quatre mois et un temps de formation supérieur à 25 % en fonction des publics ou des qualifications visés. Deux causes principales peuvent expliquer des difficultés de prise en charge de contrats de professionnalisation par les OPCA. D'une part, la qualification visée nécessiterait une dérogation à la durée ou au temps consacré à la

formation dans le contrat, non prévue dans l'accord de branche. D'autre part, la qualification visée n'entrerait pas dans le champ des priorités définies par l'accord de branche. Sur ce dernier point, il a été rappelé aux branches que les priorités qu'elles ont définies ne sont pas exclusives, et que les OPCA peuvent prendre en charge des contrats de professionnalisation visant des qualifications non prioritaires. Les partenaires sociaux ont été saisis de ce problème et ont mis en place une procédure de réexamen des contrats de professionnalisation dont la prise en charge a été refusée par un OPCA. Les secrétaires techniques nationaux du CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) ont ainsi émis un avis sur environ 300 refus depuis septembre 2005. Concernant le statut et les droits des salariés en contrat de professionnalisation, il n'apparaît pas pertinent de créer une carte « d'étudiant en alternance » dans la mesure où le jeune en contrat de professionnalisation n'est pas un étudiant, mais un salarié titulaire d'un contrat de travail. Quant à l'apprentissage, il relève de la formation initiale, alors que le contrat de professionnalisation est du domaine de la formation professionnelle continue. Toutefois, les jeunes en contrat de professionnalisation ont accès à un certain nombre de dispositifs sociaux comme l'aide au logement (APL) ou la prime à l'emploi. Par ailleurs des initiatives prises par les conseils généraux, en partenariat avec le réseau des missions locales peuvent répondre à des besoins en matière de logement, de transport, voire de santé, dont la satisfaction conditionne l'accès à l'emploi des jeunes. Les informations sur ces différentes possibilités sont à rechercher auprès des missions locales pour l'emploi des jeunes. En outre, les jeunes en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération, supérieure à celle des apprentis, et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise. Les dépenses de formation sont prises en charge par l'OPCA auquel l'entreprise verse ses contributions, sous forme d'un forfait qui peut notamment couvrir les frais de transport et d'hébergement. Concernant le caractère « méconnu » par les employeurs du contrat de professionnalisation, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont chargé les OPCA d'informer et d'accompagner leurs adhérents sur ce dispositif. Des développeurs ont ainsi pour mission, au sein de chaque OPCA, d'informer les entreprises sur le contrat de professionnalisation. De plus, des outils de communication sont mis en place par l'État afin de sensibiliser le grand public et les entreprises aux dispositifs de formation professionnelle continue ; les CARIF (centres d'animation, de ressources et d'information sur les formations) sont chargés de cette communication au plus près du terrain. En outre, le centre-inffo (www.centre-inffo.fr) a notamment pour mission de gérer un portail d'informations partagées sur l'orientation et les dispositifs d'accès à la qualification (www.orientation-formation.fr). Il existe plusieurs types d'incitations financières attachées aux contrats de professionnalisation. Outre des rémunérations minimales dérogatoires au droit commun pour l'embauche de jeunes de moins de vingt-six ans (entre 55 % et 80 % du SMIC, en fonction de l'âge et du niveau de qualification initial, les accords de branche pouvant prévoir des régimes de rémunération supérieurs), des exonérations de cotisations sociales sont prévues pour la conclusion de contrats de professionnalisation avec des salariés âgés de moins de vingt-six ans ou de plus de quarante-cinq ans. L'employeur concluant un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi de plus de vingt-six ans et de moins de quarante-cinq ans bénéficie d'allègements de droit commun en fonction du montant du salaire versé. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont mis en place, dans la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006, une aide incitative à l'embauche en contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi indemnisés de plus de vingt-six ans (200 euros par mois, pendant une période maximale de dix mois). Enfin, afin d'inciter à l'embauche de jeunes, la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise et le décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 prévoient une aide de l'État de 200 euros par mois (pour la première année, puis 100 euros par mois la seconde) pour tout employeur embauchant en contrat de professionnalisation à durée indéterminée un jeune éligible au SEJE (jeune d'un niveau inférieur au baccalauréat ou issu d'une zone urbaine sensible ou demandeur d'emploi depuis plus de six mois ou ayant conclu un CIVIS). Les contrats en alternance, depuis la mise en place du contrat de professionnalisation, enregistrent des chiffres nettement supérieurs à ceux enregistrés les années précédentes. En effet, entre janvier et septembre 2006, le nombre de contrats de professionnalisation enregistrés est supérieur de plus de 22 % par rapport à celui de la même période en 2004 (comparaison avec les anciens contrats de qualification jeunes et adultes) et de près de trente-six par rapport à 2005 (comparaison avec les anciens contrats de qualification jeunes et adultes et les contrats de professionnalisation).

Données clés

Auteur : [M. Kléber Mesquida](#)

Circonscription : Hérault (5^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 105114

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 26 septembre 2006, page 9986

Réponse publiée le : 6 mars 2007, page 2440