

4

Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise

PRESENTATION

Dans son rapport public annuel de 2010, la Cour a examiné un volet de la formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : les contrats de professionnalisation, ouverts principalement aux jeunes à la recherche d'un emploi et les périodes de professionnalisation, destinées aux salariés de l'entreprise. Ces deux mesures concernent chaque année environ 600 000 personnes et sont financées à hauteur d'1,935 milliard d'euros en 2010, soit 15% de l'effort total des entreprises en faveur de la formation, par une contribution spécifique des entreprises.

Conçus essentiellement à des fins d'insertion durable dans l'emploi, les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans et aux adultes demandeurs d'emploi, ils se sont substitués en 2004 aux contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification.

En 2010, la Cour avait montré que cette politique n'avait pas rencontré le succès escompté. En particulier, les contrats de professionnalisation ont connu un démarrage relativement lent et n'ont jamais égalé les volumes atteints par leurs prédécesseurs au début des années 2000.

Pour la Cour, ce développement inférieur aux attentes s'expliquait à la fois par la faiblesse des incitations financières en faveur des contrats de professionnalisation et par la carence du pilotage, tant de la part de l'Etat que des partenaires sociaux. Ceux-ci n'étaient parvenus ni à fixer des objectifs quantitatifs ni à informer suffisamment les entreprises sur le nouveau dispositif.

La Cour recommandait en conséquence que des adaptations soient mises en œuvre pour développer les contrats de professionnalisation, en améliorant leur pilotage et en allégeant leur coût pour les entreprises.

Deux ans après cette première communication, la Cour a souhaité examiner de nouveau la formation professionnelle en alternance, à l'occasion d'un contrôle de suivi portant sur les seuls contrats de

professionnalisation et sur les mesures de soutien prises depuis 2009 pour les promouvoir, notamment en réponse à la crise.

Les résultats constatés montrent un impact récent des mesures de soutien mais les faiblesses structurelles du dispositif subsistent.

I - L'impact récent des mesures de soutien au contrat de professionnalisation

A - Les mesures prises à partir de 2009

Le « programme d'urgence pour l'emploi des jeunes », annoncé au printemps 2009, comportait des mesures de soutien au contrat de professionnalisation.

Une prime de 1000 euros a ainsi été attribuée à partir du 1^{er} juillet 2009 aux entreprises qui concluaient avec un salarié de moins de 26 ans un contrat de professionnalisation de plus d'un mois ou qui transformaient en contrat de professionnalisation à durée indéterminée un contrat de professionnalisation à durée déterminée conclu antérieurement. Cette prime était doublée lorsque le salarié embauché avait un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a créé un « contrat de professionnalisation renforcé » au bénéfice de publics identifiés comme prioritaires : bénéficiaires de certains minima sociaux, personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, personnes peu qualifiées. Ce contrat renforcé présente plusieurs spécificités par rapport aux contrats de professionnalisation de droit commun : il peut être porté à 24 mois sans accord de branche, et la prise en charge des actions de formation et du tutorat par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) obéit à des règles plus favorables.

Pôle emploi a conclu avec certaines branches professionnelles (métallurgie, travaux publics, intérim, commerce et distribution, entreprises de propreté et banques) des « conventions cadres pour le développement du contrat de professionnalisation ». Elles fixaient notamment comme objectif commun un nombre d'embauches en contrat de professionnalisation, ciblées pour partie sur des personnes sans emploi.

Enfin, les différents réseaux de financement de la professionnalisation (fonds paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels, OPCA) se sont mobilisés pour promouvoir les contrats auprès des entreprises.

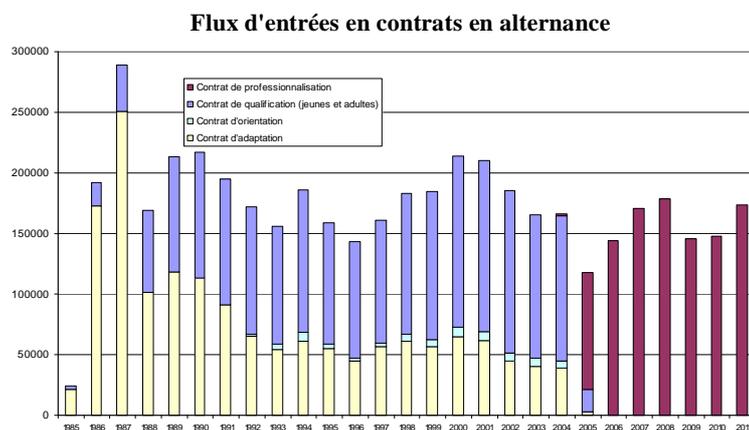
A partir de 2011, de nouveaux leviers ont été déployés. Des incitations financières renforcées ont été mises en place : augmentation des quotas d'alternants couplée à un système de bonus/malus, réforme de la taxe d'apprentissage, exonération des cotisations patronales pour des contrats jeunes supplémentaires dans les PME, Aide Forfaitaire à l'Emploi (AFE) de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, complétée par une prime forfaitaire pour les 45 ans et plus, crédits du programme « investissement d'avenir ».

Par ailleurs, les démarches pour l'enregistrement des contrats ont été simplifiées et les conditions de l'alternance ont été assouplies avec la possibilité de prolonger un contrat de professionnalisation et l'ouverture de l'alternance au travail temporaire et aux employeurs saisonniers.

B - Une stabilisation du nombre de contrats en 2010 avant un redressement en 2011

En 2008, le nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année avait, pour la première fois, dépassé celui atteint en 2004 dans le cadre du dispositif antérieur. En 2009, il a brutalement reculé avec la survenue de la crise économique : 145 950 en 2009 contre 179 043 contrats en 2008.

Le niveau est resté stable en 2010 avec 147 990 contrats.



L'observation des évolutions semestrielles met en évidence une évolution encore plus heurtée : en effet, le nombre de contrats conclus s'est effondré au cours du premier semestre 2009 (- 41 % par rapport au 1^{er} semestre 2008), avant de connaître une stabilisation au cours du

second semestre. Le premier semestre 2010 marque à nouveau une chute, alors que le second semestre 2010 est meilleur que celui de 2009.

Les données disponibles pour l'année 2011 confirment une reprise avec plus de 173 000 entrées en contrats de professionnalisation représentant une augmentation de 17% par rapport à l'année précédente.

C - L'effet incertain de la prime à l'embauche

La remontée du nombre de contrats de professionnalisation à partir de juin 2009 a correspondu à l'entrée en vigueur de la prime à l'embauche décidée dans le cadre du « programme d'urgence pour l'emploi des jeunes ».

Pour autant, une causalité ne peut être établie entre cette prime et le nombre de contrats.

En effet, alors que ce dispositif de soutien était en vigueur depuis plus de six mois, le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation est retombé au premier semestre 2010, s'établissant même à un niveau légèrement inférieur (- 6 %) à celui observé l'année précédente au cours de la même période. Une remontée nette du nombre de contrats n'est observée qu'à partir de 2011, soit à un moment où la prime n'était plus versée et où était instaurée une aide plus importante sous la forme d'une exonération du paiement pendant un an des cotisations patronales pour l'embauche dans les entreprises de moins de 250 salariés d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans.

Par ailleurs, tout au long de la période au cours de laquelle elle a été en vigueur (1^{er} juin 2009-31 décembre 2010), la prime n'a concerné qu'un peu plus de la moitié des contrats de professionnalisation créés : 118 000 sur 212 000 contrats potentiellement éligibles.

Dans une note du 7 septembre 2010, adressée aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les services déconcentrés du ministère chargé du travail et de l'emploi, le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) expliquent cette mobilisation décevante des contrats de professionnalisation par « *un manque de visibilité sur les coûts (prise en charge qui peut être différente d'un OPCA à l'autre), la concurrence du contrat d'apprentissage ou des contrats aidés (CUI) et une certaine méconnaissance du contrat et des incitations financières afférentes* ».

A ces raisons avancées par le délégué général, se sont ajoutées des difficultés relatives à la mise en œuvre de la prime, notamment au cours

des premiers mois. L'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie (OPCAIM) indique ainsi que « certains employeurs ont signalé des difficultés d'accès à ces aides (complexité du circuit financier, appropriation difficile sans accompagnement) ». Le montant de l'aide, peu incitatif pour les entreprises, a participé au manque d'attractivité de la mesure. L'aide moyenne s'est ainsi élevée à 1 188 euros, un montant qui ne compensait que partiellement le différentiel de coût pour l'employeur entre le contrat de professionnalisation et les dispositifs concurrents (notamment l'apprentissage).

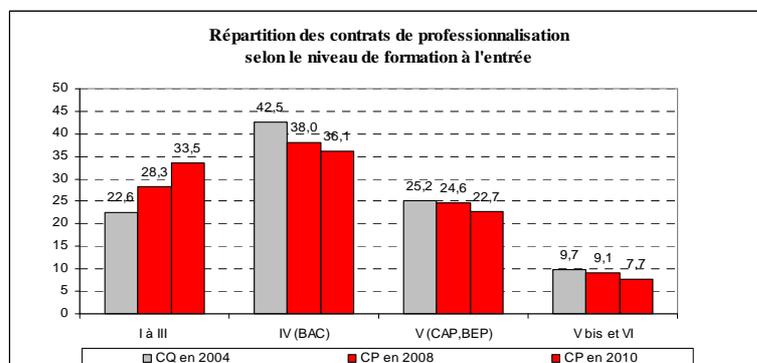
Au total, ont été versées, du 1^{er} juin 2009 au 31 décembre 2010, 22 266 primes de 2 000 € et 95 820 primes de 1 000 €, ce qui représente un coût budgétaire direct de 140,4 M € sur les exercices 2009 et 2010.

II - Les faiblesses persistantes du contrat de professionnalisation

A - De moins en moins de personnes sans qualification parmi les bénéficiaires

Les « conventions cadres pour le développement des contrats de professionnalisation » conclues entre Pôle emploi et plusieurs branches professionnelles, qui avaient pour objet d'orienter les efforts de professionnalisation vers des publics prioritaires, n'ont pas été en mesure d'atteindre cet objectif. Peu suivies par Pôle emploi, elles n'ont pas joué le rôle de mobilisation qui en était attendu.

Alors que l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 mentionnait « les jeunes sans qualification professionnelle » au premier rang des bénéficiaires potentiels du contrat de professionnalisation, force est de constater que la proportion de ces derniers n'a cessé de se réduire depuis l'introduction de ce dispositif, cette tendance s'étant encore aggravée à l'occasion de la crise.



Source : DARES

C'est ainsi qu'une forte augmentation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les bénéficiaires de contrats de professionnalisation a été observée: cette catégorie représentait 28,3 % des contrats conclus en 2008 ; elle s'élevait à 33,5 % en 2010. Cette situation a eu pour corollaire l'éviction des salariés les moins qualifiés : même si les bénéficiaires de niveaux IV et moins restent très largement majoritaires, 66,5 % du total en 2010, leur part a diminué puisqu'ils représentaient 71,7% en 2008, et une baisse significative est constatée pour les personnes de niveau Vbis et VI, qui sont passées de 9,1% du total en 2008 à 7,7% en 2010

B - La stagnation du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a affirmé le principe d'une ouverture du contrat de professionnalisation à deux types de bénéficiaires : les jeunes de moins de 26 ans et « les demandeurs d'emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ».

Dans son rapport public de 2010, la Cour avait constaté « le faible succès des contrats adultes » qui ne représentaient que 15,8 % des flux annuels en 2008. Cette situation a peu évolué : en 2010, la part des contrats de professionnalisation « adultes » s'élevait à 16,5 % du total des entrées dans le dispositif (24 389 bénéficiaires).

Les causes de ce développement insuffisant restent les mêmes que celles soulignées par la Cour en 2010 : elles tiennent à la faiblesse des incitations financières, à la difficulté pour les publics concernés d'envisager un retour à la formation professionnelle, et à la

méconnaissance du contrat par les entreprises et les différents prescripteurs.

Toutefois, à partir de mai 2011, un nouveau dispositif d'incitation financière a été mis en place : prenant la forme d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2 000 €, il a pour objet de soutenir le recrutement de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il peut éventuellement être complété par une aide de 2000 € supplémentaires aux employeurs embauchant un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

Les données disponibles pour l'année 2011 font apparaître une reprise des contrats adultes avec plus de 32 000 entrées en contrats de professionnalisation, représentant une légère augmentation de leur part (18,8%) dans le total des flux annuels.

C - Un pilotage à renforcer

La mobilisation des contrats de professionnalisation en réponse à la crise a permis une clarification des principes de pilotage des contrats de professionnalisation : l'Etat a ainsi affiché un objectif de 170 000 contrats « jeunes » conclus entre juin 2009 et juin 2010.

Les réalisations ont toutefois été inférieures de 50 000 contrats environ à l'objectif initial (120 893 contrats conclus entre juin 2009 et juin 2010). L'objectif fixé pour le second semestre 2010 a été mieux respecté : 91 828 entrées effectives en contrat de professionnalisation, soit un résultat très proche des 92 000 entrées attendues.

Au-delà de l'affichage d'objectifs quantitatifs, les instruments dont dispose l'Etat pour piloter cette politique sont restés modestes et quasiment inchangés par rapport à ceux dont la Cour avait dénoncé les carences dans son rapport public de 2010.

L'entrée en vigueur, à partir de 2012, des « conventions d'objectifs et de moyens » (COM) passées entre l'Etat et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et de nouveaux mécanismes financiers destinés à favoriser l'augmentation du pourcentage d'alternants dans les entreprises, pourraient améliorer cette situation, si les pouvoirs publics s'en saisissent pour inciter au développement des dispositifs de professionnalisation.

Par ailleurs, l'évaluation de l'efficacité des contrats de professionnalisation en termes d'insertion dans l'emploi demeure insuffisante.

Si, en effet, de premières études ministérielles tendent à montrer que l'insertion des contrats de professionnalisation serait proche de celle

des contrats d'apprentissage, ces données demandent être confirmées par le dispositif d'évaluation « permanent » de l'insertion des bénéficiaires des contrats de professionnalisation que les pouvoirs publics n'ont mis en place que récemment.

————— **CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS** —————

Le choix fait en 2009 de mobiliser les contrats de professionnalisation dans les politiques de réponse à la crise ne s'est accompagné que tardivement de la mise en œuvre des moyens correspondants :

- *les outils de pilotage n'ont pas été suffisamment renforcés ;*
- *les incitations mises en place par les pouvoirs publics ont peu freiné le recul du nombre de contrats pendant la crise ;*
- *l'exercice 2011 témoigne d'un redressement, à la suite du déploiement de nouveaux leviers pour le développement des contrats de professionnalisation ;*
- *les faiblesses structurelles du contrat de professionnalisation, déjà soulignées par la Cour en 2010, subsistent.*

En conséquence, la Cour recommande :

1. *de préserver la finalité des contrats de professionnalisation : permettre à une population n'ayant pu trouver directement un emploi, du fait, le plus souvent, d'une formation initiale insuffisante, de bénéficier au sein de l'entreprise d'un complément de formation adapté ;*
2. *- d'utiliser les nouveaux outils disponibles (les conventions avec les organismes paritaires collecteurs agréés ainsi que les mécanismes financiers destinés à favoriser l'augmentation du pourcentage d'alternants dans les entreprises), pour que les contrats de professionnalisation trouvent leur plein développement ;*
3. *de veiller à ce que les conventions d'objectifs et de moyens renforcent, pour le recours aux contrats de professionnalisation, la cohérence de l'offre de services au regard des besoins des adhérents tant au plan quantitatif que qualitatif.*

SOMMAIRE DES REPONSES

Ministre du travail, de l'emploi et de la santé	340
Ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement	345
Directeur général de Pôle emploi	346

**REPONSE DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ**

Ce rapport appelle plusieurs observations de notre part.

En premier lieu, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation réalisé en 2011, proche de celui enregistré en 2008, nuance le constat du rapport.

Le projet de rapport observe également que la mise en place des contrats de professionnalisation s'est accompagnée d'une période de recul du nombre des embauches par rapport aux outils en alternance précédents (contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation). Ce recul, qui me semble davantage lié au nécessaire temps d'adaptation pour les entreprises qu'aux caractéristiques du nouvel outil en tant que tel, s'est rapidement résorbé. Le nombre de contrats de professionnalisation a ainsi rapidement augmenté jusqu'en 2008, année au cours de laquelle ce nombre a dépassé celui du cumul des contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation de 2004. Le contrat de professionnalisation présente, en effet l'avantage indéniable d'être unique et la fusion des trois contrats précédents provenait, en premier lieu, d'une demande forte des usagers.

Le projet de rapport souligne la baisse brutale du nombre d'entrées en contrats de professionnalisation intervenue en 2009 (page 3, I-B) au plus fort de la crise. Les contrats de professionnalisation concernent avant tout un public jeune (à plus de 80 %). Ce public, c'est malheureusement un fait contre lequel le Gouvernement s'est engagé à lutter, a donc été touché de manière forte par les variations de la conjoncture économique et a été particulièrement impacté par la crise.

En second lieu, l'inventaire des mesures de soutien dressé par le rapport ne traduit pas l'exhaustivité des mesures mises en œuvre depuis 2009.

L'inventaire que dresse le rapport des aides mises en place depuis 2009 doit être complété.

Surtout, la loi de finances rectificatives pour 2011 du 29 juillet dernier rend plus juste et plus ambitieux le système des « quotas alternance » relevant de l'article 230H du Code général des impôts, par lequel les entreprises de 250 salariés et plus étaient soumises à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), équivalente à 0,1 % de leur masse salariale annuelle brute, lorsqu'elles ne comptaient pas au moins 3 % de jeunes en alternance dans leur effectif :

- le quota d'alternants est désormais fixé à 4 % ;

- le taux de la CSA est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise : il augmente de 0,1 % à 0,2 % pour les entreprises employant moins d'1 % de jeunes en alternance (0,3 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus), reste à 0,1 % pour celles qui sont entre 1 % et 3 % et est établi à 0,05 % pour celles qui sont entre 3 % et 4 % ;

- les entreprises qui dépasseront la nouvelle obligation légale, soit 4 % d'alternants dans l'ensemble des effectifs, bénéficieront d'une aide de l'Etat, par l'instauration d'un mécanisme de « bonus » en contrepartie du « malus » représenté par la CSA.

Le Gouvernement cherche également à développer l'offre de formation en contrat de professionnalisation et à améliorer la qualité de vie des alternants au moyen de deux leviers :

- le programme d'investissement d'avenir prévoit une enveloppe de 500 M€ dédiée à l'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) visant à l'amélioration des conditions de vie des alternants et à l'adaptation de l'appareil de formation. Les porteurs ont la possibilité de soumettre leur projet sur une période de 4 ans (2011-2014). L'objectif vise la mise en œuvre d'une cinquantaine de projets liés à la formation des alternants et de créer environ 10 000 places d'hébergement supplémentaires. A ce jour, le comité de sélection a retenu 17 projets pour un montant total de 90 M€, qui représentent près de 3 000 places de formation en alternance supplémentaires ;

- la loi du 28 juillet 2011 pour « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels » institue une « carte d'étudiant des métiers » pour certains jeunes en contrat de professionnalisation (durée du contrat d'au moins une année pour un titre ou diplôme inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles [RNCP]). Ce statut permettra à ces jeunes de bénéficier des mêmes réductions que les étudiants et avoir accès aux restaurants universitaires au tarif social. L'ouverture du logement universitaire sera possible dans les zones où l'offre n'est pas déjà saturée par la demande des étudiants.

Par ailleurs, le gouvernement a mis en œuvre un certain nombre de mesures dans le cadre de la loi du 28 juillet 2011 pour « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels » susmentionnée :

- la création d'une carte d'étudiant des métiers (cf. supra) ;
- un « portail de l'alternance » mis en place progressivement depuis la rentrée 2011 afin de :
 - mettre en relation des employeurs et salariés potentiels à travers la bourse en ligne de l'emploi en alternance, actuellement disponible sur le site suivant : www.alternance.emploi.gouv.fr ;

- *simplifier les démarches et les procédures administratives dans le recrutement des jeunes en contrat d'alternance, avec notamment une aide au choix du contrat et un simulateur de calcul de la rémunération ;*

- *permettre à l'employeur de remplir en ligne le formulaire CERFA et de le transmettre sous forme dématérialisée à son organisme paritaire collecteur agréé OPCA. Le salarié pourra suivre en temps réel l'évolution de l'instruction de son contrat ;*

- *deux employeurs dont l'activité est saisonnière pourront procéder à l'embauche d'un alternant (contrats de professionnalisation et d'apprentissage). Une convention tripartite règle les modalités précises d'organisation de l'exécution du contrat ;*

- *il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;*

- *les particuliers employeurs pourront recourir au contrat de professionnalisation à titre expérimental. Un accord de branche étendu doit fixer certains éléments de cadrage de cette expérimentation.*

Par ailleurs, la loi du 28 juillet avait été précédée le 17 mai 2011 par un décret visant à supprimer l'enregistrement des contrats de professionnalisation par les DIRECCTE. La décision finale sur la conformité des contrats de professionnalisation repose désormais entièrement sur les OPCA (qui étaient déjà chargés de rendre un avis sur la régularité des contrats au-delà de leur décision relative à la prise en charge des frais de formation du contrat) évitant ainsi toute redondance dans le processus d'instruction et diminuant l'insécurité juridique des employeurs et des salariés induites par des temps d'enregistrement trop élevés.

La mesure a été bien accueillie par les usagers et a conduit à une forte baisse du temps de traitement des dossiers, aujourd'hui égal à 25 jours au plus, délai au-delà duquel l'enregistrement est réputé accompli et la prise en charge financière acquise. Pour mémoire, ce délai s'établissait auparavant à plus de 50 jours, auxquels s'ajoutait le délai d'instruction par la Direccte d'au maximum 30 jours.

En troisième lieu, le pilotage du dispositif relève avant tout des orientations définies par les partenaires sociaux.

Vous évoquez la nécessité de renforcer le pilotage du dispositif.

Il doit être rappelé que les contrats de professionnalisation reposent sur des politiques définies par les partenaires sociaux au sein des OPCA ou par accord de branche. En effet, en application de la loi, il leur appartient de définir les priorités, les conditions de prise en charge et donc les financements associés mais aussi l'information des entreprises.

L'Etat n'a donc pas la compétence pour définir ces politiques et les partenaires sociaux sont soucieux de conserver leurs prérogatives sur le sujet. Ils ont ainsi décidé avant tout de « former plutôt que licencier », dans une période où de nombreuses entreprises n'étaient pas prêtes à embaucher. C'était le cas en 2009 et 2010. Pour autant, le Gouvernement et l'administration ont en permanence rappelé la nécessité de la formation en alternance pour notre pays. Le Président de la République a, ainsi, fixé un objectif de 800 000 contrats en alternance d'ici 2015, dont au moins 200 000 contrats de professionnalisation.

Pour ce faire, les nombreuses mesures introduites au cours de l'année 2011, qui concernent aussi bien l'information des entreprises et des usagers et leur accès au dispositif que des mesures plus larges de simplification juridique et administrative, méritent d'être davantage soulignées dans le rapport.

Enfin, le pilotage des contrats de professionnalisation peut donc prendre des formes très variées et ne peut se limiter à des accords institutionnels entre les branches et l'Etat ou Pôle emploi, même si le Gouvernement a poursuivi fin 2011 la mobilisation des acteurs, en demandant, notamment des engagements sur l'alternance aux branches professionnelles et aux grandes entreprises du CAC 40.

Le Gouvernement ne souhaite cependant pas utiliser les conventions d'objectifs et de moyens (COM) passées entre l'Etat et les OPCA pour fixer des objectifs quantitatifs concernant le volume de contrats de professionnalisation. En effet, la COM entre l'Etat et chaque OPCA vise surtout à inscrire l'activité de l'OPCA dans une démarche transparente de performance et de qualité.

La convention d'objectifs et de moyens ne recherche, ni à interférer dans la gestion paritaire du développement de la formation professionnelle, ni à diminuer les frais connexes de l'OPCA, mais à inscrire son activité dans une démarche de progrès et à garantir, en particulier, la cohérence de l'offre de services au regard des besoins de ses adhérents, à un niveau de frais adapté.

Il appartient à l'OPCA de formaliser ses priorités en matière de formation, de fixer des objectifs opérationnels et mesurables sur la base du diagnostic réalisé et, en particulier, de définir les priorités, les critères et conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs. L'Etat module les frais d'information et de gestion, et de mission en fonction des engagements pris par l'OPCA dans le cadre de la COM. Le diagnostic, les indicateurs et l'évaluation sont partagés entre l'Etat et l'OPCA.

Comme le souligne le projet de rapport, le contrat de professionnalisation est avant tout un outil aux mains des branches professionnelles.

A la différence des contrats uniques d'insertion (CUI), voire de l'apprentissage, l'Etat ne dispose pas de moyens financiers pour développer « à la demande » le contrat de professionnalisation, comme il est possible de le faire, par exemple, par le biais des COM apprentissage (conventions conclues entre l'Etat et les conseils régionaux relatives au développement de l'apprentissage) pour lesquels près de 350 M€ issus de la taxe d'apprentissage sont disponibles chaque année.

Un travail constructif est déjà réalisé avec les OPCA et les branches sur les soutiens juridiques et l'information aux entreprises, notamment dans le cadre de la mise en place du portail de l'alternance et de la réforme de la procédure d'instruction des dossiers : les résultats, en termes d'entrées, montrent que cette coopération porte ses fruits.

De la même façon, je comprends le souhait de la Cour des comptes de voir le contrat de professionnalisation se développer davantage en direction des publics sans qualification ou des demandeurs d'emploi en grande difficulté.

L'Etat s'est ainsi attaché à favoriser certains publics jugés « prioritaires » pour l'accès au contrat de professionnalisation, notamment via certaines mesures de la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la qualification, il ne peut toutefois contraindre des entreprises dans leurs choix de recrutement sous peine de défavoriser les autres bénéficiaires potentiels.

L'Etat s'est également engagé dans une démarche partenariale : ainsi, la convention cadre signée entre l'Etat et le FPSPP le 15 mars 2010 permet d'orienter l'action des OPCA vers la mise en œuvre d'actions de formation en faveur de publics spécifiques dans le cadre d'appels à projets. Le contrat de professionnalisation doit rester un outil de la formation professionnelle continue généraliste géré par les entreprises et les branches en fonction de leurs besoins en compétence.

Comme vous le voyez, le gouvernement a été particulièrement actif dans l'objectif de développement des contrats en alternance en général et des contrats de professionnalisation en particulier. Les résultats obtenus, dans un contexte très difficile depuis trois ans, attestent des efforts réalisés.

**REPONSE DE LA MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA REFORME DE L'ETAT,
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT**

Vous indiquez dans ce projet d'insertion que la crise économique, conjuguée à un pilotage et à des incitations financières insuffisants, a amplifié les défauts structurels des contrats de professionnalisation qui bénéficient de moins en moins aux demandeurs d'emplois et aux personnes les moins qualifiées. Je prends acte de ces remarques, ainsi que de celles relatives à l'amélioration nécessaire de l'évaluation des résultats de ce dispositif en matière d'insertion dans l'emploi.

J'observe cependant qu'une partie de vos constats, compte tenu des délais de mise à disposition des données, sont fondés sur les contrats conclus en années 2009 et 2010, et ne prennent pas complètement en considération les contrats conclus en 2011, en nette augmentation par rapport à ceux de l'année 2010 (+ 25 000 contrats sur les 11 premiers mois). Ce redressement est un des premiers éléments de bilan du plan pour l'alternance annoncé par le Président de la République le 1er mars dernier à Bobigny, qui doit permettre de relever le nombre d'alternants de 600 000 à 800 000 à la fin 2015 (600 000 apprentis et 200 000 contrats de professionnalisation).

Ces éléments nouveaux viendront compléter le constat que vous dressez et traduisent la priorité que le Gouvernement entend apporter à l'insertion dans l'emploi des jeunes et à la formation des demandeurs d'emplois les moins qualifiés.

REPONSE DU DIRECTEUR GENERAL DE POLE EMPLOI

Je vous informe que ce projet d'insertion n'appelle pas de réponse de notre part.
