

CONFÉRENCE SOCIALE
des 7 et 8 juillet 2014

Table ronde 1

**Amplifier l'action pour l'emploi,
en particulier pour les jeunes,
les seniors et les personnes en difficulté**



Contexte

Etablissements publics, dirigés par des chefs d'entreprises élus par leurs pairs, les Chambres de commerce et d'industrie de France assurent la défense des intérêts généraux de leurs 2 000 000 d'entreprises ressortissantes.

Elles développent, depuis leur création, des plateformes de services et d'appui aux entreprises, afin que celles-ci puissent mettre en œuvre leurs ambitions de croissance économique et soient en mesure de faire face à leurs obligations.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, entendue comme contribution au développement des compétences des actifs pour répondre aux enjeux des entreprises et des territoires, a toujours représenté une part significative et forte de leur action à l'échelon local, régional et national.

En France, les CCI de France forment, à tous niveaux, chaque année près de 600 000 personnes au sein de leurs 500 établissements de formation, répartis sur l'ensemble du territoire.

En matière d'apprentissage, par leurs 141 centres de formation d'apprentis, le réseau des CCI de France forme aujourd'hui près de 100 000 jeunes.

L'investissement des CCI en matière d'apprentissage répond à un double objectif :

- Lutter contre le problème structurel de chômage des jeunes en développant une filière professionnalisante efficace pour leur offrir une insertion rapide et de qualité.
- Proposer aux entreprises une réponse adaptée à leurs besoins en compétences, en valorisant leur rôle formateur et en faisant aussi de l'apprentissage un outil de pré-recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...

Aussi, conscientes de leurs responsabilités et fortes de leur intérêt pour l'enjeu de la formation et de l'emploi des jeunes en France, les CCI de France entendent apporter leur contribution à la table ronde n°1 de la grande conférence sociale pour l'emploi des 7 et 8 juillet 2014.

Les CCI de France formulent des propositions pour :

- L'orientation professionnelle des jeunes,
- La simplification des démarches administratives pour une meilleure mobilisation des entreprises,
- La sécurisation du financement des formations en apprentissage,
- La formation des demandeurs d'emploi.

Ces propositions opérationnelles ne sont pas la propriété d'un acteur unique, qu'il soit national ou régional. Les CCI souhaitent bien évidemment jouer un rôle éminent à leur réussite. Ces propositions doivent être lues comme des invitations à la mise en œuvre de coopérations élargies, respectueuses de la valeur ajoutée spécifique des acteurs impliqués dans le combat pour la qualification des jeunes.

AXE 1 : L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le constat

L'ensemble des pays de l'UE est confronté, à des degrés plus ou moins forts, au problème du chômage des jeunes. En France, cette situation s'explique en partie par les insuffisances de notre système d'orientation professionnelle. Les très nombreux débats engagés sur le sujet de l'orientation professionnelle des jeunes démontrent qu'il s'agit d'une question qui concerne l'ensemble des acteurs, tant les acteurs économiques (branches professionnelles, entreprises, CCI,...) que les milieux éducatifs.

Les entreprises ou leurs représentants ont une responsabilité directe et un rôle majeur à jouer en matière de rapprochement écoles-entreprises en donnant une vision exhaustive et juste du monde de l'entreprise et de la réalité des métiers.

Malgré les efforts accomplis ces dernières années, les dispositifs d'apprentissage et d'alternance sont perçus comme des voies secondaires par rapport à la voie académique. Les évaluations montrent pourtant qu'il vaut toujours mieux effectuer sa formation en apprentissage, à tous les niveaux, pour s'insérer sur le marché du travail.

Contrairement aux préjugés tenaces, quel que soit le niveau et quel que soit le secteur d'activité, la voie de l'apprentissage est gage d'une meilleure insertion sur le marché du travail : les apprentis ont des durées de recherche d'emploi plus réduites, des emplois plus qualifiés et sont moins souvent frappés par le chômage que les jeunes ayant suivi leur formation en lycée professionnel.

Trouver un employeur en apprentissage n'est pas chose aisée. Tous les jeunes n'ont pas le réseau et l'expérience pour entrer en contact avec les entreprises. Pour certains jeunes, pourtant motivés par une entrée en apprentissage ou en pré-apprentissage, la difficulté tient à leur âge. C'est notamment le cas des jeunes qui ont atteint la classe de 3^{ème} sans atteindre l'âge de 15 ans.

Les propositions

1. **Donner aux jeunes et aux familles une information complète sur les formations et leurs débouchés** (taux d'insertion professionnelle et de réussite à l'examen),
2. **Rendre obligatoire la participation de tous les collégiens et lycéens à au moins une session de découverte de l'apprentissage** de type «Mercredi de l'apprentissage»,
3. **Généraliser l'accès sur tout le territoire aux mini-stages de découverte professionnelle** (L 332-3- du code de l'éducation) pendant les vacances scolaires, en complément du stage d'observation de 3^{ème},
4. **Stopper la dévalorisation symbolique de l'apprentissage** dans le système d'orientation et introduire l'apprentissage dans les choix d'orientation de la procédure d'affectation des élèves post 3^{ème} de collège (« Affelnet post 3^{ème} »),
5. En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014, mettre en place un « **SAS apprentissage** » permettant l'entrée en CFA des jeunes de moins de 15 ans qui ont achevé leur classe de 3^{ème}, à la condition :
 - d'une promesse d'embauche en contrat d'apprentissage pour le jeune dès son 15^{ème} anniversaire,
 - d'un accord de la Région pour la prise en compte et le financement de la formation dispensée à ces jeunes en amont du contrat,
 - de la gestion administrative de cette entrée en apprentissage via la procédure AFFELNET utilisée pour l'ensemble des jeunes en classe de 3^{ème}.

AXE 2 : LA SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Le constat

Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi fixe pour objectif de faire progresser les effectifs en apprentissage de 435 000 à 500 000 en 2017. Le développement de l'apprentissage passe à la fois par une augmentation du nombre d'entreprises nouvelles mais également par une augmentation du nombre d'apprentis dans les entreprises déjà convaincues.

Parmi les freins à l'apprentissage, les entreprises dénoncent régulièrement la lourdeur administrative du contrat et de sa procédure. Malgré les mesures de simplification déjà engagées, aucune « télé déclaration » n'est, en effet, envisageable à ce jour.

Depuis 2009, les réseaux des développeurs de l'apprentissage, ont pour mission d'accompagner les entreprises. Les chiffres en témoignent : plus de 190 000 entreprises accompagnées et près de 45 000 contrats supplémentaires signés. Parce qu'« une entreprise accompagnée est une entreprise fidélisée », il faut sortir d'une logique de court terme et inscrire leur action dans la durée.

A cela s'est ajoutée, l'été dernier, une réduction drastique des aides à l'embauche d'apprentis dont l'effet catastrophique a été mesuré dès la rentrée 2013/2014 : une chute historique du nombre de contrats d'apprentissage soit une baisse de 9% par rapport à 2012.

Ces mesures ont pénalisé directement l'emploi dans les entreprises de dix salariés et plus, et notamment celles comprises entre 10 et 250 salariés, alors qu'elles constituent un gisement pour le développement de l'apprentissage (40% de l'effectif salariés en France demeurent sous la barre des 30% en matière d'emplois d'apprentis).

Enfin, parce que l'apprentissage est également un outil privilégié de transmission des savoirs entre les générations, la formation et la valorisation du maître d'apprentissage représente un levier de cette mobilisation des entreprises. Le développement des capacités de transmission des compétences des salariés, voire des chefs d'entreprise eux-mêmes, favorise un développement qualitatif de l'apprentissage.

Les propositions

La mobilisation des entreprises constitue un enjeu clé du développement de l'apprentissage. Cela nécessite a minima une mobilisation relevant de trois registres :

1) Simplification de la démarche des entreprises

- Dématérialiser totalement le contrat d'apprentissage,
- Pérenniser la mission de développeur de l'apprentissage et son financement,
- Aligner les conditions de ruptures du contrat d'apprentissage sur celles du contrat à durée déterminée, pour simplifier la procédure et limiter l'intervention du Conseil de prud'hommes.

2) Politique d'aide à l'embauche équilibrée

- Créer une aide unique pour l'embauche d'un apprenti pour l'ensemble des entreprises : cette aide serait calculée en fonction de la taille de l'entreprise et des efforts de l'entreprise dans l'accompagnement de publics en difficultés (jeunes handicapés, jeunes résidant en ZUS).

3) Valorisation du tutorat

- Inscrire au prochain inventaire des compétences nationales géré par la CNCP les titres de tuteurs/maîtres d'apprentissage proposés par les chambres consulaires ou des branches.

AXE 3 : LA SÉCURISATION DU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le constat

Pour assurer un développement de l'apprentissage le Président de la République a fait part de sa volonté de flécher une part plus importante de la taxe d'apprentissage vers les formations en apprentissage et d'organiser une répartition plus équilibrée de la taxe d'apprentissage entre les parts affectées aux Régions et celles relevant de la libre affectation des entreprises.

Le réseau des CCI soutient la politique gouvernementale en faveur de l'emploi. L'apprentissage doit être une filière privilégiée car elle garantit l'insertion professionnelle des jeunes.

Sur environ 7 milliards € de ressources consacrés à l'apprentissage, 70% (soit près de 5 milliards) sont apportés par les entreprises (TA, CDA, CSA, transferts des fonds de l'alternance, salaires des apprentis, ...).

A ce jour, 65% de la taxe d'apprentissage est fléchée vers des formations en apprentissage au titre du quota d'apprentissage mais également du hors quota d'apprentissage (20% du hors quota).

Les dispositions adoptées par la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi de finances rectificative pour 2014, modifient les conditions de répartition de la taxe d'apprentissage (56% de la taxe d'apprentissage dorénavant affectés aux Régions) et réduisent les parts de taxe d'apprentissage librement affectées par les entreprises à l'apprentissage et aux premières formations technologiques et professionnelles.

Ces textes qui entreront en vigueur dès l'année 2015, mettent en péril l'équilibre de ces établissements et leurs capacités de développement.

Les propositions

Pour pouvoir financer une politique de formation professionnelle en phase avec les besoins des entreprises, les CCI souhaitent :

1. **La mise en place d'une procédure de codécision** entre les régions et les acteurs économiques sur la carte des formations, afin de garantir l'adéquation entre les formations proposées et les besoins en compétences.
2. **La signature de contrats d'objectifs et de moyens** garantissant un véritable dialogue entre les régions, les acteurs de l'apprentissage et la mise à disposition de moyens indispensables au développement de cette voie de formation initiale.
3. **L'adoption de critères quantitatifs (effectifs, taxe d'apprentissage disponible dans la région, ...) et qualitatifs** (taux de réussite aux examens, taux de rupture, projets d'investissement, ...) et d'une procédure définissant les conditions de répartition entre les régions de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage acquittée par les entreprises (1 500 M€ PLFR 2014) et les modalités de son reversement aux formations (en particulier le coût de formation).
4. **La participation des chambres consulaires régionales aux bureaux des CREFOP** chargés d'émettre un avis sur les propositions de répartition des fonds libres de taxe d'apprentissage présentées par les OCTA consulaires et les OCTA/OPCA.
5. La confirmation par les textes réglementaires en cours d'adoption du **principe de libre choix par les entreprises de leur réseau de collecte de la taxe d'apprentissage**, qu'il s'agisse d'un OCTA inter consulaire ou d'un OPCA /OCTA.

AXE 4 : LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le constat

Malgré les dispositifs successifs mis en œuvre par les Pouvoirs Publics, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse de progresser. Le taux d'embauche en CDI diminue régulièrement et contribue à générer une population de demandeurs d'emploi « chroniques », alternant les périodes travaillées et les périodes chômées.

Au-delà de la conjoncture, force est de constater que malgré la multiplication des dispositifs et l'importance des moyens déployés, notre pays ne parvient pas tendanciellement à déployer un dispositif de formation efficace susceptible de répondre aux attentes des entreprises.

Lors de la précédente conférence sociale de 2013, les CCI avaient déjà formulées plusieurs propositions concrètes pour rendre les dispositifs de formation des demandeurs d'emploi plus justes et plus efficaces.

La Loi « Formation, Emploi et Démocratie Sociale » adoptée en mars 2014, a mis en place de nouveaux outils pour mieux garantir l'accès à la formation pour tous. Il convient de s'appuyer sur ces éléments pour faire évoluer le système.

Les propositions

1 : Un pilotage plus efficace et plus proche du terrain :

- Organiser une meilleure coordination des acteurs en créant, par exemple, des « **Agences Régionales des Transitions Professionnelles** », directement attachées aux CREFOP afin de prendre en charge des parcours d'accompagnement dans leur globalité.
- **Associer les représentants des opérateurs de formation** aux Agences Régionales des Transitions Professionnelles pour amener les acteurs de la politique de formation et de l'emploi à bénéficier d'une remontée du terrain, pour identifier les blocages, pour mutualiser les bonnes pratiques, et garantir un pilotage au plus près des réalités.

2 : Une meilleure efficacité dans l'information sur l'offre de formation :

- Créer un réseau de « **Points Conseils formations** » clairement identifiés, vers lequel le demandeur d'emploi bénéficiera d'un accès à l'information et au conseil en s'appuyant notamment sur le réseau des établissements habilités pour les futurs Conseils en Evolution Professionnelle (CEP).
- **Capitaliser sur la création du compte personnel de formation** et sa transférabilité pour proposer à tout salarié menacé de perdre son emploi un accès au Conseil en Evolution Personnalisé et au Point Conseil Formation.

3 : Une simplification administrative des procédures :

- **Simplifier et accélérer les procédures de conventionnement**, notamment par un recours plus systématique aux conventions pluriannuelles, afin d'éviter que plusieurs mois ne s'écoulent entre l'expression d'un besoin et le déploiement d'une formation sur le terrain. Ce délai constitue la cause principale des délais d'attente des demandeurs d'emploi avant leur entrée en formation dénoncés à juste titre par les Pouvoirs Publics.
- **Simplifier et assouplir les règles d'indemnisation** des demandeurs d'emploi en formation, pour encourager les parcours de formation individualisés et non linéaires, et sécuriser les délais de paiement des indemnités afin de réduire les abandons en cours de stage pour raisons financières.



CCI France

46-48, Avenue de la Grande Armée

CS 50071 - 75858 Paris Cedex 17

T. 01 40 69 37 00

www.cci.fr