

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 octobre 2007

**LOI DE FINANCES POUR 2008 - (n° 189)
(Seconde partie)**

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° II - 72

présenté par
M. Depierre-----
ARTICLE 53

1° Dans l'alinéa 1 de cet article, substituer au mot :

« abrogé »,

les mots :

« limité aux seuls groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ».

2° En conséquence, compléter l'alinéa 3 par les mots :

« sauf pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification pour lesquels les dispositions sont maintenues. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le « contrat de professionnalisation » a été créé en 2004 à l'initiative des partenaires sociaux pour unifier dans un seul dispositif les contrats de qualification (jeune et adulte), d'adaptation et d'orientation.

L'intérêt du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion professionnelle de des moins de 26 ans, qui ne disposent d'aucune formation ni d'aucun diplôme, en permettant justement l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est le seul dispositif qui donne un droit à une formation pour le bénéficiaire de 15 à 25 % du temps de travail.

70 à 75 % de celles et ceux qui en ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation trouvent un emploi durable à l'issue.

Bien sûr, la montée en charge du contrat de professionnalisation a été lente. En 2005, leur nombre a atteint environ 76 511. En 2006, 140 000 contrats de professionnalisation ont été conclus, ce qui représente une augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente.

Ce type de contrat est très recherché par les petites et très petites entreprises (moins de 20 salariés et moins de 5 salariés) du bâtiment et des services en particulier. Mais bien souvent, la charge administrative et le risque de procéder à un recrutement inopportun sont des freins à l'embauche.

Cela ne veut pas dire que le besoin n'existe pas, bien au contraire.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification sont à ce titre un échelon pertinent pour mettre en place les contrats de professionnalisation.

Pour toutes ces raisons, il semble opportun de prolonger le recours aux contrats de professionnalisation au moins pour les GEIQ.