

Orléans, le 26 février 2007

Nous ne chômons pas !

**Voici en pièce jointe notre fiche de communication n° 4
consacrée à la formation du personnel dans les TPE.**

**Notre association est apolitique mais commentera
vos témoignages, vos suggestions, vos cas concrets aux
« détenteurs de pouvoir », politiques, économiques et médiatiques.**

Envoyez-les, sous garantie de confidentialité (modalités en page 1).

Au nom des TPE, je vous en remercie d'avance.

Bernard BOIS, président de *TPE AVENIR EMPLOI*.

Le mot du Président

Embauche **Formation** **Insertion**

Pourquoi ce titre pour FC 4, notre 4^{ème} fiche de communication ?

Parce que les 3 millions de TPE françaises peuvent proposer, à des centaines de milliers de jeunes et d'exclus, une **embauche** avec **formation** polyvalente et **insertion** dans la vie active professionnelle.

Un chef de TPE, s'il le veut vraiment et s'il dispose d'un minimum de liberté d'action, n'a pas son pareil pour faire comprendre à son interlocuteur l'intérêt du métier que lui-même exerce.

Encore faut-il que **la réglementation de l'embauche** soit rendue **plus simple, plus compréhensible et plus juste**, comme le suggèrent les deux pages suivantes qui approfondissent un sujet déjà évoqué dans la FC 3 de janvier.

Bonne lecture !

Bernard Bois
Président de l'association
TPE AVENIR EMPLOI

PS. Pour simplifier notre gestion et ménager nos modestes finances, nous vous envoyons cette FC 4 par courriel, ou à défaut par fax. Pour nous joindre, merci d'utiliser le mode « Répondre ». Vous pouvez aussi passer par celui de nos membres qui nous a donné votre adresse informatique, ou encore utiliser tpeaveniremploi@free.fr. Sinon vous pouvez nous écrire, en indiquant votre fax, à l'adresse TPE AVENIR EMPLOI, 81 Chemin Vert du Blénois, 45130 Meung sur Loire.

tpeaveniremploi@free.fr

Association **TPE AVENIR EMPLOI**

Embauche, Formation, Insertion

L'auteur d'un documentaire sur l'apprentissage le 19 novembre sur *France Inter* a précisé que le CFA¹ doit informer « *l'apprenti de ses droits et le maître d'apprentissage de ses devoirs* », comme si les deux ne devaient pas avoir des droits et des devoirs.

Contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'insertion

Les différences fondamentales entre trois systèmes nous laissent perplexes :

Le contrat d'apprentissage (1-3 ans), bien connu, est géré par les Chambres Consulaires (CCI, Métiers, Agriculture) pour les 16 à 25 ans, selon **104** articles des Codes du Travail, de l'Education et de l'Artisanat très contraignants :

- Le temps dans l'entreprise et de formation dans un CFA (plus de 400 heures/an).
- Le diplôme délivré par l'Education Nationale²
- Une rémunération imposée et identique pour tous les métiers³.
- Les aides financières à l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation (6-12 mois en CDD, CDI, CNE), créé en 2004 est instruit par le FAF⁴ et validé par la Direction du Travail pour les 16 à 25 ans (plus pour les chômeurs), selon **48** articles du Code du Travail moins contraignants :

- La pratique en AFPA⁵ ou entreprise et la formation en AFPA ou CFA.
- Un ou plusieurs titres professionnels mieux adaptés à chaque métier.
- Une rémunération libre mais avec un minimum imposé⁶.
- Des aides financières à l'entreprise moins élevées que pour l'apprentissage.

Le CI-RMA (Contrat d'insertion avec Revenu Minimum d'Activité) (6 à 18 mois en CDD ou temporaire), créé en 2005 et géré par le Conseil Général pour les bénéficiaires de RMI, ASS ou API selon **10** articles du Code du Travail, est souple :

- Sans obligation de formation théorique, en entreprise ou à l'extérieur.
- Une rémunération au moins égale au SMIC.
- Une aide financière à l'entreprise de 441 € par mois.

Ci-après, nos trois idées gagnantes-gagnantes pour donner :

- **A l'employeur, une forte probabilité de rentabilité de son investissement.**
- **A l'employé, le désir d'une formation réellement polyvalente dans des TPE.**

¹ Centre de Formation des Apprentis.

² Beaucoup de TPE critiquent le retard de l'Education Nationale sur l'évolution de la technique.

³ Le décret 2005-129 impose des % du SMIC pour chaque année d'apprentissage : en 1^{ère} année 25% pour les moins de 18 ans, 41% de 18 à 21 et 53% au delà mais les % sont plus élevés dans le BTP. Certaines entreprises donnent plus, sans savoir qu'elles ne respectent pas le décret.

⁴ Fonds d'Assurance Formation, organisme paritaire géré par les syndicats employeurs et employés. Peu de TPE adhèrent à un syndicat employeur et beaucoup ignorent donc ce type de contrat.

⁵ Formation Professionnelle des Adultes. Délivre des Certificats de Compétence Professionnelle.

⁶ Décret 2004-968 : 55% du SMIC pour moins de 21 ans, 70% au delà, plus élevés dans le BTP.

tpeaveniremploi@free.fr

Association TPE AVENIR EMPLOI

Embauche, Formation, Insertion

Nous avons repris quelques idées essentielles, déjà existantes dans au moins un des trois contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'insertion, et nous en avons ajouté d'autres suggérées ou approuvées par nos partenaires TPE.

Les modalités décrites ci-après respectent les 19 articles du Code du Travail qui concernent les jeunes de 16 à 18 ans. Certaines sont dès maintenant applicables à toutes les embauches, quel que soit le type de contrat de travail, présent et futur. D'autres ne le deviendront qu'après l'inévitable modernisation de ce Code.

1) Une Embauche doit fixer droits et devoirs de chacun pour réussir

- L'employeur et l'employé doivent définir clairement leurs besoins respectifs et notamment fixer la durée probable du contrat, sans chercher à tromper l'autre. Si les deux la souhaitent longue, ils doivent préciser l'évolution pendant tout le contrat.
- L'offre de l'employeur et la demande de l'employé sont différentes et doivent donc être bien précisées, surtout si les écarts sont importants. Des solutions doivent alors être trouvées, au besoin en faisant appel à une personne extérieure compétente.
- Un horaire élastique, pour terminer un travail en cours ou pour répondre à un appel d'urgence, peut être sur 40 heures en 4 jours sans exiger plus de l'employé.
- L'accompagnement de l'employé par un tuteur (ou maître d'apprentissage) est recommandé et tout tutoiement doit être convenu d'un commun accord.

2) Une Formation dont les résultats sont mesurés par échelon

Les modalités d'une formation, pratique et théorique, doivent être bien définies à l'embauche. Toute limite d'âge pour l'employé est inutile. Un contrôle à posteriori serait plus utile que des contraintes imposées au tuteur. Les programmes de formation théorique devraient être révisés souvent, à la demande des professionnels.

De 5 à 8 échelons de compétence (avec délai probable d'obtention) sont définis par activité⁷. La rémunération est prévue dès l'embauche en fonction des échelons acquis par l'employé et des servitudes du métier. Un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) pouvant être acquis en 3 ans dans 3 entreprises créera plus de vocations de candidats qu'un CAP acquis en 2 ans dans 1 entreprise. Une TPE est imbattable pour une formation polyvalente et verra revenir ses anciens apprentis.

3) Une Insertion qui justifie une période d'essai suffisante

Pour minimiser le risque d'embauche, **plus élevé dans les TPE que dans les PME, la période d'essai devrait être d'au moins 2 mois**. Elle est actuellement de 9 jours pour un CDD de 2 mois, généralement de 1 mois pour un CDI et un CNE (mais avec 2 ans d'une précarité très contestée) et de 2 mois pour l'apprentissage.

⁷ Etude lancée pour la plomberie-chauffage et la coiffure, avec un 1^{er} échelon atteignable en 2 mois. La gestion par activité serait confiée à un organisme professionnel départemental qui fédérerait une forte majorité de TPE si la cotisation syndicale est inférieure à 100 € par personne employée.