



Eclairage

#14
juin 2009

**La professionnalisation :
période et contrat**

CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne
BP 1152 - 76176 ROUEN cedex

<http://www.crefor-hn.fr>

Avant propos

Dans un contexte de marché de l'emploi en constante évolution, dans un contexte de crise économique, la question de la professionnalisation prend toute sa place. Elle s'inscrit dans une logique de sécurisation des parcours, de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de maintien dans l'emploi des seniors, et répond à une volonté d'insertion durable des jeunes.

Ce dossier va tout d'abord présenter la notion de professionnalisation, en clarifier les contours, montrer les enjeux et les freins, les outils et les acteurs nécessaires à sa promotion et la resituer dans le contexte politique/économique actuel.

Nous précisons que notre collecte d'informations s'est arrêtée le 30 juin 2009

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet.

Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions : pole.info@crefor-hn.fr

Sommaire

QU'EST-CE QUE LA PROFESSIONNALISATION	4
DÉFINITIONS.....	4
LES DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION	6
CHIFFRES SUR LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	10
AU NIVEAU NATIONAL.....	10
EN HAUTE-NORMANDIE.....	12
CHIFFRES SUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	13
AU NIVEAU NATIONAL.....	13
EN HAUTE-NORMANDIE :.....	16
LES ENJEUX DE LA PROFESSIONNALISATION.....	20
LES 4 ENJEUX DE LA PROFESSIONNALISATION	20
2 ENJEUX FACTEURS DE RÉUSSITE : L'ANTICIPATION ET LA PERSONNALISATION	22
PROFESSIONNALISATION ET CRISE ÉCONOMIQUE	25
LES PRÉCONISATIONS DES DIFFÉRENTS RAPPORTS.....	25
PLAN D'URGENCE POUR LES JEUNES.....	27
ANNEXES.....	29
SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES	33

Juin 2009

Qu'est-ce que la professionnalisation

« Acquérir, actualiser et consolider ses compétences », « améliorer la performance professionnelle », « apprendre un métier par son exercice », « construire son identité professionnelle », toutes ces notions constituent des éléments de définitions de la professionnalisation.

La notion de personnalisation des parcours de formation évoquée dans l'ANI du 5 décembre 2003 et réaffirmé dans celui du 7 janvier 2009, se concrétise dans le principe de l'alternance qui permet un accompagnement individualisé qui doit contribuer à une intégration et/ou un maintien dans l'emploi durable.

La formation à elle seule ne suffit plus, la pratique en milieu de « travail » assure une adaptation .

La notion de compétence prime désormais sur celle de qualification et fait référence à la maîtrise de situations dans une organisation d'entreprise de plus en plus fluctuante.

Définitions

Professionnalisation : ensemble d'actions visant à organiser une activité professionnelle ou à améliorer la performance professionnelle d'une personne ou d'une organisation. Il existe plusieurs approches de la professionnalisation, jugée indispensable à la construction de l'identité professionnelle.

Source : *Formation et enseignement professionnels en France. Cedefop, 2008. - 96 p.*

Dans le champ de la formation initiale, le terme de professionnalisation s'est imposé, il y a une vingtaine d'années avec la multiplication de filières professionnelles¹ : licence ou master.

Par ailleurs, les politiques publiques successives ont validé le principe avec le « **contrat de professionnalisation** » qui permet à des jeunes de mener une première expérience **d'intégration en entreprise**.

La professionnalisation définit des processus et dispositifs visant à garantir, pour les entreprises et les individus, l'élaboration des **compétences** nécessaires. Cette élaboration ne relève pas de la seule formation, c'est aussi et parfois surtout, le résultat de parcours professionnels et de **confrontations à des situations de travail particulières**.

Le terme de professionnalisation renvoie au métier (la profession) et aux différents processus (démarches, dispositifs, outils...) qui concourent au développement des compétences à mobiliser. (...) La professionnalisation définit un **processus d'accroissement de capacités à faire face à des situations complexes**, en combinant des capacités d'analyse et de résolution de problèmes avec la mise en œuvre de techniques peu courantes, voire innovantes.(...)

Dans cette optique, **travail et savoir sont en interaction**. Le travail fournit les ingrédients que seule l'analyse réflexive permettra de transformer en savoirs.

Source : *La professionnalisation, acquérir et transmettre des compétences. Anact, septembre 2007. - 158 p.*

Professionnalisation n'est pas qualification. (...)

La professionnalisation est d'abord un **mot qui appartient au monde du travail** et de la formation continue des personnes au travail.

(...) C'est apprendre un métier par son exercice et grâce à un accompagnement organisé sur un lieu réel de travail.

La professionnalisation se construit dans des actes authentiques de travail.

Source : *Actualité de la Formation Permanente n° 200, janvier-février 2006 - p. 18*

¹ Voir : Actualité de la Formation Permanente n° 200, janvier-février 2006, encadré. - p. 57

La professionnalisation d'une activité n'est que la reconnaissance par la société que l'activité en question ne peut être réalisée par n'importe qui sans mettre le consommateur du service en danger. Le groupe désormais reconnu comme « professionnel » détient alors une « licence », c'est-à-dire l'exclusivité du droit d'exercer. Celle-ci peut s'accompagner d'un « mandat » c'est-à-dire du pouvoir de définir les conditions de l'exercice d'une activité, parachevant le processus.

Le terme de « profession » n'est pas tant un terme descriptif qu'un **jugement de valeur** et de prestige.

Source : *Formation Emploi n° 90, 2005 - p. 66*



La professionnalisation relève d'un tiers (institution, hiérarchique...) qui, dans le même temps ou successivement, tient un discours à destination du sujet à propos des **qualités attendues** (des compétences prescrites renvoyant à un modèle du « bon professionnel ») mais aussi met en œuvre des modalités diverses visant à évaluer l'activité réalisée, ainsi à attribuer des compétences. Autrement dit, la professionnalisation **relève de l'organisation, de l'institution, du tiers, qui prescrit et évalue et ainsi fabrique les compétences.**

Source : *Penser l'éducation n° 25, mai 2009 - p. 149*

La professionnalisation des individus relève d'une intention sociale de transmission, construction, développement et évolution du système d'expertise (compétences, capacités, savoirs et connaissances) caractérisant la profession concernée, et dans le même temps, de développement de l'identité professionnelle des personnes.

Source : *Richard Wittorski. in Le tutorat, Etudes du GARF, octobre 2007. - p. 14*

On ne peut définir le terme de professionnalisation sans définir le terme « compétence » : capacité à agir « dans » et « pour » un ensemble de situations professionnelles ; (...) **savoir mobiliser et combiner des ressources, de façon pertinente au regard de finalités poursuivies**, et en prenant en compte les caractéristiques de la situation.

Source : *Acquérir et transmettre des compétences. Et si on se formait ? Anact. 2009. - p. 6*

Il faut distinguer période de professionnalisation et contrat de professionnalisation.

La première s'adresse à des salariés présents dans l'entreprise, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ;

Le second est de permettre à des jeunes et aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Source : *Guide FPC 2009*

Les dispositifs de professionnalisation

Les dispositifs de professionnalisation visent à répondre à des qualifications recherchées par les entreprises ; les branches ont donc un rôle essentiel à jouer dans la définition et la mise en place des priorités. Elles ont été nombreuses à signer des accords dont les dispositions s'imposent aux OPCA et aux entreprises entrant dans le champ d'application², ceci a entraîné de grandes diversités de situation.

Le bilan de la négociation³ collective fait état de 119 accords de branche sur la formation professionnelle conclus en 2008. « Elever le niveau des qualifications, favoriser l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels » sont les priorités qui ont été mises en avant en 2008, ainsi que l'accès à la formation pour les personnes handicapées, les seniors et les jeunes. Les contrats de professionnalisation ont fait l'objet de quatorze accords qui portent, entre autres, sur les modalités du contrat, les modalités de formation ou encore la rémunération des titulaires. Le volet formation des accords continue de s'enrichir avec notamment : le développement des périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation et le contrat de professionnalisation présentent 3 principes communs : personnalisation, alternance, certification/qualification.

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation favorise, par des actions de formation qualifiantes, le maintien dans l'emploi de salariés en CDI.

Basée sur le principe de l'**alternance**, la période de professionnalisation associe séquences de formation et exercice d'activités professionnelles en entreprise. Elle permet au salarié d'acquérir une **qualification professionnelle reconnue**, en suivant un **parcours de formation individualisé**.

Source : Code du travail, articles L6324-1 à L6324-6, L6324-7 à L6324-10

Livre IX : De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre VIII : Des contrats et des périodes de professionnalisation

Chapitre II : Périodes de professionnalisation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904244&dateTexte=&categorieLien=cid>

Sa mise en œuvre est subordonnée :

- au nombre de salariés simultanément absents : 2% des effectifs de l'entreprise ou à partir de 2 salariés absents dans celles de moins de 50 salariés.
- à la décision financière de l'OPCA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie du financement.

La mise en œuvre se fait :

- à l'initiative du salarié, en application de son **DIF**
- à l'initiative de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application des **actions de développement des compétences**.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Source : *Fiches pratiques de la formation continue, chapitre 12-2.1. Centre Inffo. 2009*

² Chaque branche professionnelle va établir ses priorités (par exemple : pourvoir aux emplois correspondant à des métiers « en tension », élargir les catégories de personnes concernées par la période de professionnalisation, définir les actions prioritaires utiles aux entreprises de la branche et le montant de prise en charge des actions de formation).

³ La négociation collective en 2008, bilans et rapports, juin 2009. – 616 p. Voir chapitre VII. – pp 355 à 365, plus précisément p. 361 sur le contrat de professionnalisation et p. 363 sur la période de professionnalisation
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000282/0000.pdf>

Selon l'ANI du 5 décembre 2003⁴ relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, la période de professionnalisation (dispositif créé par la loi du 4 mai 2004) est mise en œuvre sur la base de principes suivants

- une **personnalisation** des parcours de formation en fonction des connaissances et expériences de chacun
- une alternance alliant formation dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées
- une évaluation des compétences et aptitudes professionnelles acquises

☛ **Le code du travail ne fixe pas de durée minimale ou maximale. Cette durée peut être fixée par voie conventionnelle.**

Selon l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la liste des personnes ayant accès à la période de professionnalisation n'est pas modifiée ; la période de professionnalisation a pour objectif d'acquérir un diplôme, une qualification professionnelle ou une action de formation :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ;

☛ **La durée minimum de la période de professionnalisation doit être déterminée d'ici le 31 décembre 2009 par accord de branche ou accord conclu entre signataires d'un accord constitutif d'un Opcas interprofessionnel.**

Cette durée doit être déterminée en tenant compte de la nécessité de l'individualisation des parcours de formation.

Source : *Liaisons sociales quotidien n° 15314, 3 mars 2009*

Caractéristiques de la période de professionnalisation (Source : Fiches pratiques de la formation continue, chapitre 12. Centre Info. 2009)

Période de professionnalisation	
Objectif	Favoriser par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés à durée indéterminée avec l'ancienneté d'un an minimum
Bénéficiaires⁵	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail - Salarié avec 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les a employés - Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise - Femmes reprenant une activité professionnelle après un congé « de maternité ou hommes et femmes après un congé parental - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : handicapés
Initiative de la mesure	Employeur dans le cadre du plan de formation ⁶ ou salarié dans le cadre du droit individuel de formation ⁷
Formation	Sur le temps de travail, en tout ou partie hors temps de travail Actions d'évaluation, de professionnalisation et d'accompagnement
Rémunération	Sur le temps de travail : maintien du salaire Hors de temps de travail : allocation de formation à 50 % du salaire net habituel
Financement	Opcas : 9,15 euros par heure de professionnalisation à défaut d'accord de branche Formation du tuteur, 15 euros par heure dans la limite de quarante heures Exercice de la fonction tutorale : 230 euros par mois dans la limite de six mois soit 1350 euros

⁴ Chapitre 2, article 3-2

⁵ Des accords de branches ou interprofessionnels peuvent préciser les publics bénéficiaires et définir la liste des qualifications accessibles en priorité pour chaque public. Exemple : liste des qualifications des entreprises adhérentes à OPCALIA au titre de la professionnalisation <http://www.opcalia-hn.com/images/stories/listeformationsPPCPNAA.pdf>

⁶ Voir Fiche 10-3 des fiches pratiques de la formation continue : Plan de formation : catégorisation des actions de formation

⁷ Voir Fiche 11-4 des fiches pratiques de la formation continue : Actions de formation éligibles au DIF

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de professionnaliser les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus en leur donnant une qualification par une formation en alternance et un **accompagnement individualisé**.

La formation est dispensée par un organisme de formation public ou privé ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service interne de formation.

Le tutorat⁸, bien que facultatif, est préconisé par les partenaires sociaux. Il constitue la garantie d'un accompagnement indispensable à l'intégration dans l'entreprise des salariés en formation.

L'ANI du 5 décembre 2003⁹ **relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie**, met en place un contrat unique : le contrat de professionnalisation (qui remplace les anciens contrats en alternance : contrat de qualification jeune et adulte, contrat d'adaptation et contrat d'orientation). **À travers ce contrat, les branches professionnelles ont la possibilité de conduire des stratégies de formation mieux adaptées à leurs besoins de qualifications identifiés sur les différents métiers.**

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base de principes suivants :

- une **personnalisation** des parcours de formation en fonction des connaissances et expériences de chacun
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées
- une **certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises** (permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective de branche).

Selon l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les entreprises sont incitées à conclure des contrats de professionnalisation.

Une nouvelle définition du public bénéficiaire est faite : les personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi.

Pour ces publics, un **tuteur externe** à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge de ces actions d'accompagnement sera définie par convention entre l'Etat, Pôle emploi, les collectivités territoriales et les OPCA.

Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel **peut définir des cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement.**

Source : *Liaisons sociales quotidien* n° 15314, 3 mars 2009

⁸ Voir Eclairage n° 11

⁹ Chapitre 1, article 3-1

Caractéristiques du contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	
Objectif	Acquérir une qualification professionnelle par une formation en alternance conciliant enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise
Personnes concernées	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale ; - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à l'ANPE - bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.
Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> - CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois ; - CDD de 6 à 12 mois. <p>Aussi bien en CDI qu'en CDD, l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois par dispositions conventionnelles en fonction des actions de formation et des publics prioritaires.</p>
Formation	<p>Actions d'évaluation, d'accompagnement et de professionnalisation se déroulant sur le temps de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée de la formation représente 15 à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. - La durée de la formation peut s'effectuer au-delà de 25 % de la durée du contrat lorsque la formation l'exige ou pour les jeunes n'ayant pas terminé le second cycle de l'enseignement secondaire. Cette augmentation de la durée de la formation est décidée par accord de branche.
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes : la rémunération dépend de l'âge et du niveau de qualification initiale. Entre 16 et 20 ans, elle est comprise entre 55 et 65 % du Smic. Entre 21 et 25 ans, elle est comprise entre 70 à 80 % du Smic. Les accords de branche peuvent prévoir des rémunérations supérieures. - Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : 85 % du minimum conventionnel sans pouvoir être inférieure au Smic. Les accords de branche peuvent prévoir une rémunération supérieure.
Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Par les Opca, d'après un forfait horaire pour la formation des salariés fixé par la branche professionnelle. À défaut, le forfait horaire est fixé à 9,15 euros. Pour la formation du tuteur, un forfait horaire est fixé à 15 euros de l'heure, dans la limite de 40 heures. L'exercice de la fonction tutorale est financé à hauteur de 230 euros par mois, quel que soit le nombre de salariés tutorés en contrat de professionnalisation. - Par l'État : <ul style="list-style-type: none"> exonération des cotisations sociales patronales pour les jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ; aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi pour les groupes d'employeurs : 686 euros par accompagnement. - Par l'Assédic : aide forfaitaire de 200 euros, dans la limite d'un montant global de 2 000 euros.
Procédure	<p>Dans les cinq jours de la conclusion du contrat, envoi du contrat Cerfa EJ20 en cinq exemplaires à l'Opca par l'employeur.</p> <p>Après avis de conformité et de prise en charge par l'Opca, dépôt et enregistrement du contrat à la DDTEFP dans le mois suivant la réception du contrat à la DDTEFP.</p>

Source : Fiches pratiques de la formation continue, chapitre 17. Centre Inffo. 2009

Sommaire

Chiffres sur la période de professionnalisation

Les chiffres portant sur la période de professionnalisation sont moins riches que ceux portant sur le contrat de professionnalisation.

Les tableaux qui suivent, fournissent des données sur les durées et les niveaux de formation pour la période 2007.

Ses données portent sur l'échelon national, régional.

Au niveau national

En 2006, poursuite de la montée en charge, 399 000 périodes de professionnalisation ont été conclues (+61 % par rapport à 2005, pour lesquelles les OPCA ont dépensé 418 millions d'euros (+87 % par rapport à 2005).

En 2007, 276 744 périodes de professionnalisation ont été prises en charge par les organismes paritaires agréés.

397 414 stagiaires en ont bénéficié pour un coût moyen de 1 576 € et une durée moyenne de 91 heures.

Les hommes profitent de 72 % des périodes de professionnalisation (75 % en 2005). La faible part des femmes s'explique en partie par leur faible présence dans les secteurs et les métiers qui utilisent le plus ce mode de formation professionnelle continue.

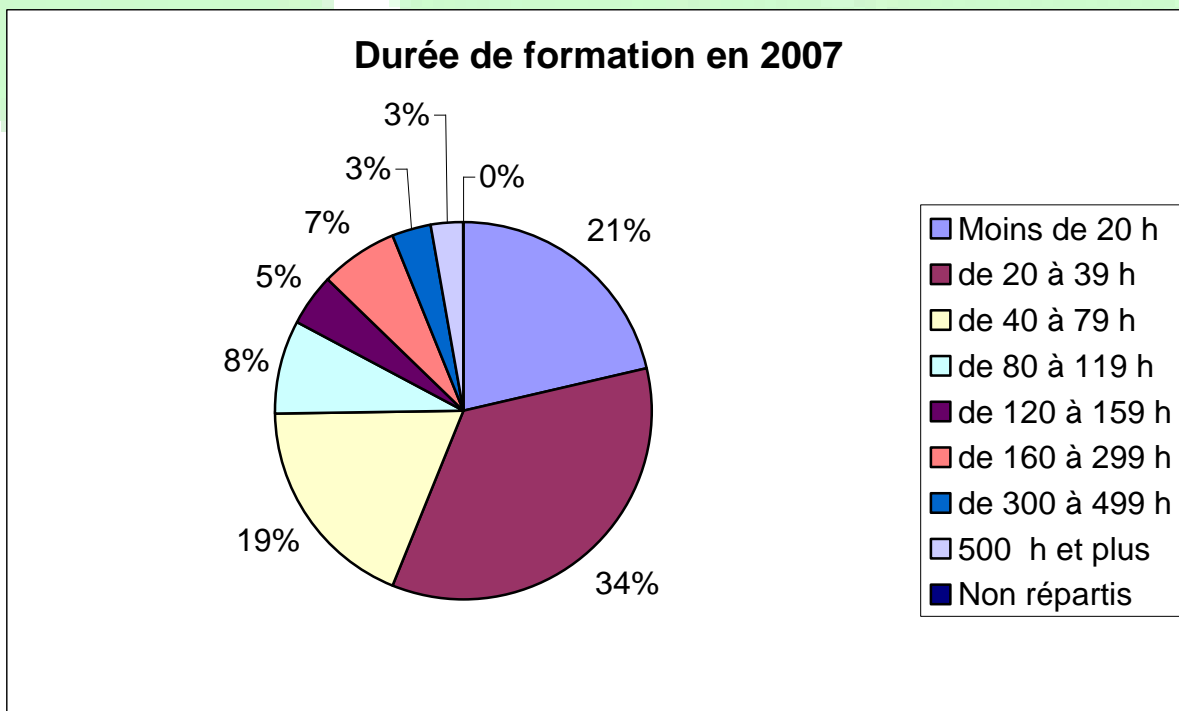
Ce sont les ouvriers et les ingénieurs et cadres qui bénéficient le plus en proportion des périodes de professionnalisation.

Les salariés sont formés pendant le temps de travail (84 %) en majorité et proviennent pour plus de 43 % d'entre eux d'entreprises de plus de 500 salariés. 72 % sont des hommes et ils se répartissent entre les ouvriers (26 %), les employés (24 %) et les ingénieurs (24 %).

Source : DGEFP-SDPFC, données provisoires 2007

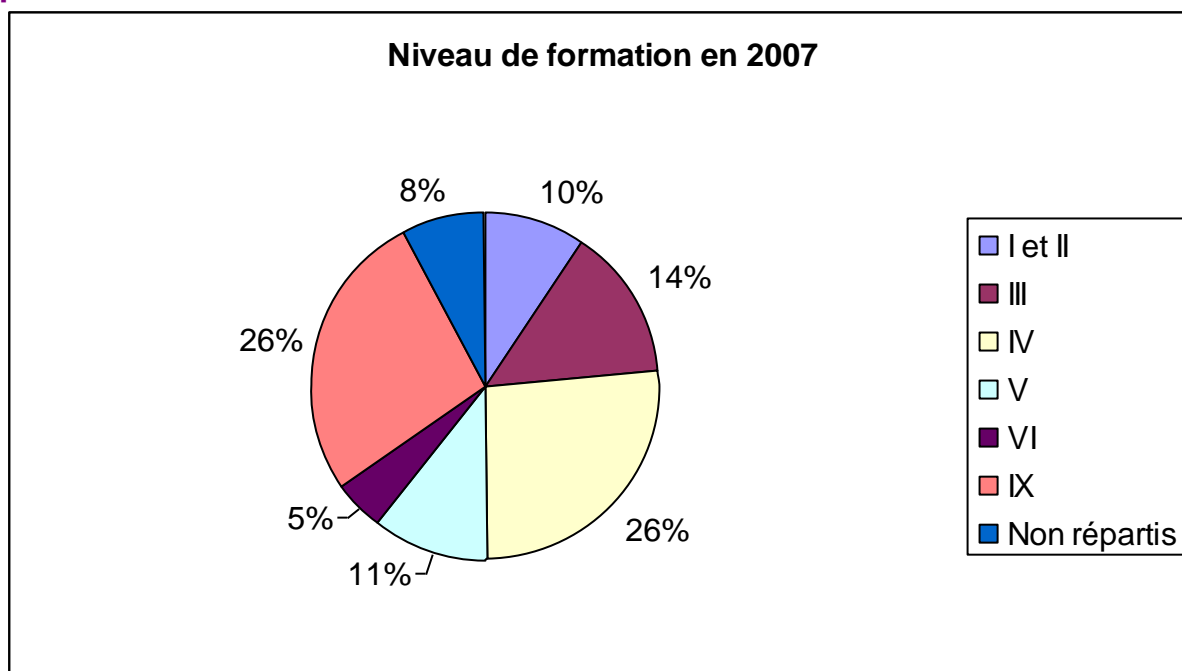
Source : Projet de loi de finances pour 2009, Annexe Formation professionnelle, p. 51

Graphique n° 1 : Durée de la formation prise en charge par l'OPCA. Données provisoires 2007



En 2007, la durée des formations s'est allongée : les actions de formation entre 80 et 30 heures sont passées de 15 % à 19 %. Dans le même temps, dans 6 % des cas contre 4% en 2006, les périodes ont une durée de plus de 300 heures. (voir graphique 1)

Graphique n° 2 : Niveau de la formation¹⁰ prise en charge par l'OPCA. Données provisoires 2007



En 2007, on constate que les niveaux de formation pris en charge par les OPCA portent majoritairement sur le niveau IV (bac technique, Brevet de Technicien) ou un niveau non référencé.

Les principales tendances déjà constatées en 2005 se confirment : les périodes de professionnalisation sont mobilisées pour des **salariés de moins de 44 ans et pour des durées de formation inférieures à 40 heures** dans les deux tiers des cas.

Cela diverge des objectifs du dispositif, qui, pour le Ministère en charge du Travail, s'adresse « notamment [à] ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans » (site Internet du ministère).

L'usage des périodes de professionnalisation pour leurs propres salariés permet aux grandes entreprises de bénéficier d'une plus grande part des cotisations qu'elles versent aux OPCA au titre de la professionnalisation.

Chiffres concernant les TPE-PME

En 2007, **36 081 périodes de professionnalisation ont été conclues**, (60% des périodes conclues dans des entreprises de moins de 50 salariés, 43% au bénéfice de salariés de 45 ans et plus et/ou ayant 20 ans d'activité professionnelle).

Source : <http://www.agefos-pme.com/site-national/nous-connaitre/chiffres-cles>

En 2008, une véritable « explosion » des périodes de professionnalisation, notamment lorsqu'elles sont articulées avec le DIF. Les engagements de dépenses de l'Agefos-PME, Opca interprofessionnel et interbranches, augmentent de 33 % sur un an, et de +175 % de janvier à fin juin 2009 pour les périodes de professionnalisation.

Source : rapport d'activité 2008. <http://www.agefos-pme.com/site-national/nous-connaitre/chiffres-cles>

¹⁰ Niveaux I et II : personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation supérieur ou équivalent à celui de la licence ou des écoles d'ingénieur.

Niveau III : personnel occupant des emplois exigeant une formation du niveau BTS ou DUT, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

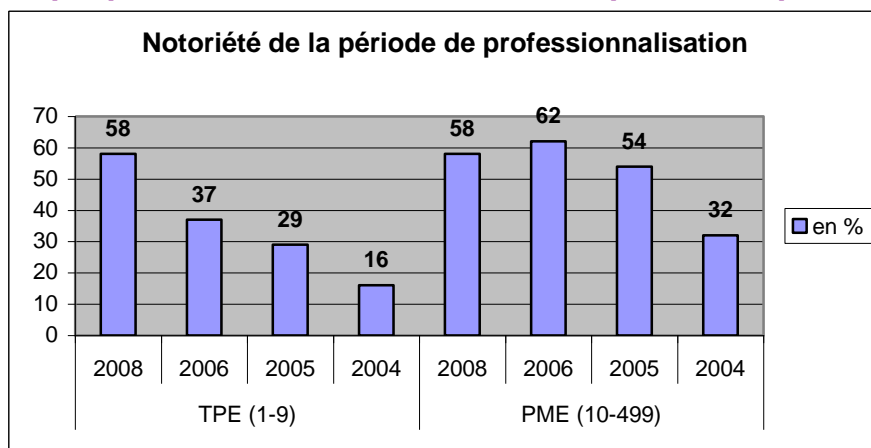
Niveau IV : personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification de niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, ou du brevet de technicien.

Niveau V : Personnel occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou du CAP.

Niveau VI : personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Niveau IX : formations non référencables aux niveaux ci-dessus

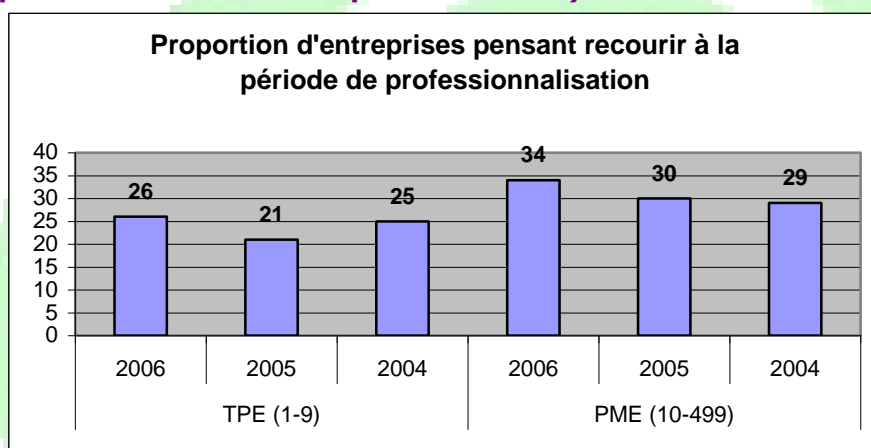
Graphique n° 3 : Taux de notoriété de la période de professionnalisation



Pour 2008, la progression se poursuit pour les TPE, elle s'infléchit légèrement pour les PME.

En 2006, le taux de notoriété de la période de professionnalisation, a enregistré une hausse manifeste : 37 % des TPE et 62 % des PME, soit une hausse respective de + 8 points. (voir graphique n° 3)

Graphique n° 4 : Proportion des dirigeants qui pensent recourir à la période de professionnalisation Répartition en %)



La proportion des dirigeants qui pensent recourir à ce dispositif pour leurs salariés est plutôt encourageante avec 26 % des TPE et 34 % des PME. (voir graphique n° 4)

Comme pour les autres dispositifs, ce sont les plus grandes entreprises qui apparaissent les mieux informées et pensent utiliser ce dispositif.

Source : perspectives 2007. – p. 30

http://www.agefos-pme-hn.com/fileadmin/user_upload/10-Master/50-Nous-connaître/pdf/Perspectives2007.pdf

En Haute-Normandie

1085 périodes de professionnalisation financées dont 45% au bénéfice des plus de 45 ans ont été financés en 2007 dont 45 % au bénéfice des plus de 45 ans.

Source : http://www.agefos-pme-hn.com/fileadmin/user_upload/30-Regions/Haute-Normandie/50-Nous-connaître/pdf/Plaqueette_TPE_PME_HN.pdf

Sommaire

Chiffres sur le contrat de professionnalisation

Les chiffres portant sur le contrat de professionnalisation sont beaucoup plus riches et variés, ce dispositif devant répondre à un impératif d'insertion, il est nécessaire d'en connaître l'évolution.

Au niveau national

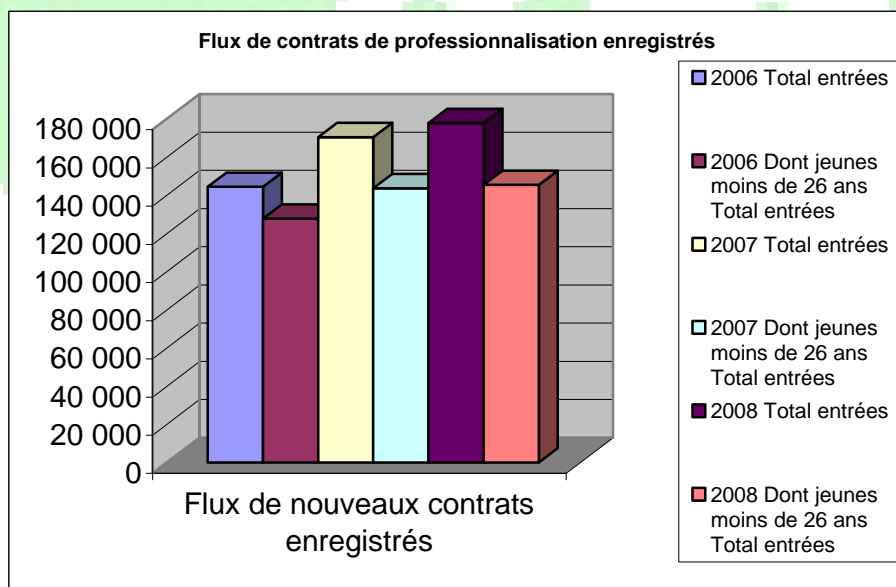
La durée du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, prévue dans le Code du travail est comprise entre six et douze mois. Certains critères (qualifications ou publics) peuvent conduire à déroger à la durée maximale de 12 mois. De fait, **en 2007, la durée moyenne du contrat ou de l'action de professionnalisation passe de 16 mois en 2006 à 15 mois.**

Dans un contrat de professionnalisation, la part de la formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures. De fait, **en 2007, plus de 50 % des contrats de professionnalisation prévoient une durée de formation inférieure à 500 heures** (contre 17 % des contrats de qualification et 38 % de l'ensemble des anciens contrats).

Les personnes au chômage ou salariées à la veille de l'entrée en contrat suivent des formations plus courtes que les sortants de scolarité.

On peut constater que les contrats de professionnalisation en CDD concernent la majorité des contrats, ils débouchent sur un diplôme d'Etat ou un titre ou un diplôme homologué pour 63 % des contrats alors que pour les contrats de professionnalisation en CDI, majoritairement, la qualification obtenue est reconnue par les branches professionnelles.

Source : *Projet de loi de finances pour 2009, Annexe Formation professionnelle*

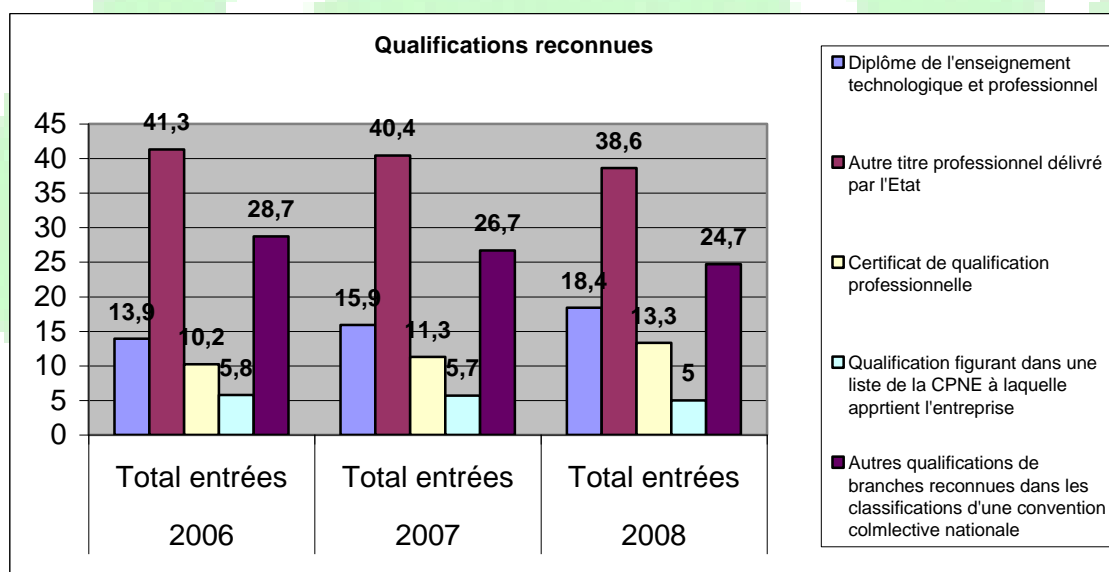


Après une très forte augmentation en 2006 (+ 54%) due au décollage du dispositif, le nombre de contrats de professionnalisation a continué de progresser en 2007, passant de 144 430 à 170 445 (+ 18%) ; en 2008, la progression est modérée : 178 000 nouveaux contrats enregistrés soit une progression par rapport à 2007 de +4%. (annexe 1)



On note en 2007, contrairement à l'année 2006, une moindre progression des contrats signés par les jeunes, ce constat se confirme pour 2008. A l'inverse les contrats adultes progressent en 2007 ainsi qu'en 2008 ; le public 45 ans et plus reste à la marge.

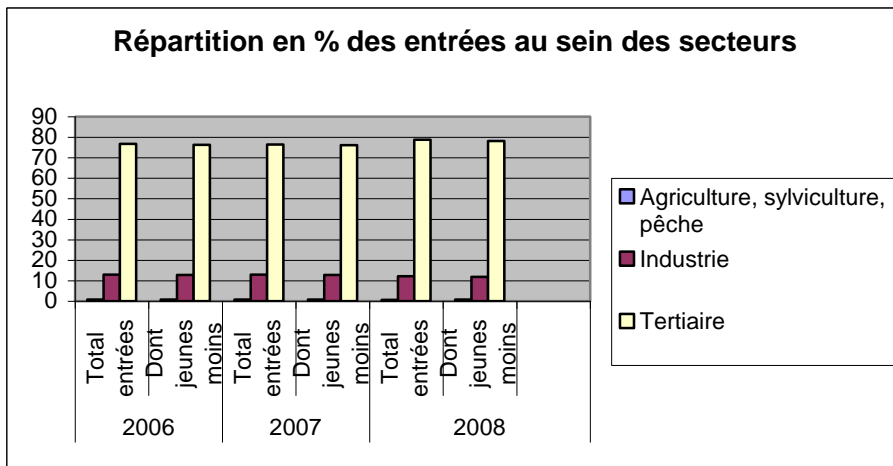
Le nombre de contrats de professionnalisation au profit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus reste marginal. Avec 77 % des entrées, le tertiaire reste le principal utilisateur du contrat de professionnalisation. (annexe 1)



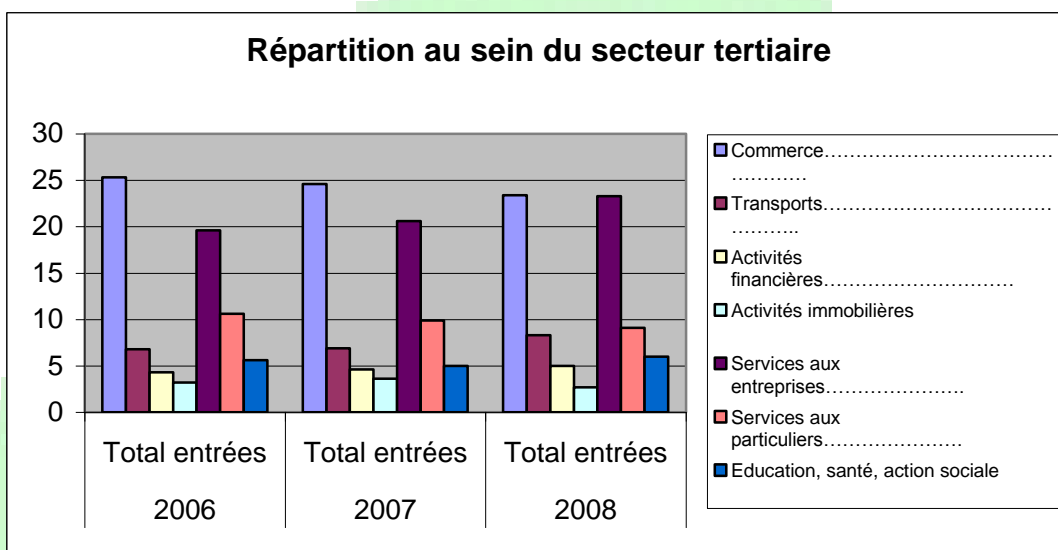
en 2007, les répartitions portent sur près de 80 % des contrats enregistrés.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) progressent, ils sont particulièrement bien représentés dans les spécialités de l'industrie ou du bâtiment.

En revanche, **dans les spécialités tertiaires, transversales à de nombreuses branches (comptabilité, gestion, secrétariat, bureautique), le recours aux certifications ministérielles est beaucoup plus important.** (annexe 1)



Le secteur tertiaire est le principal utilisateur, les spécialités des domaines productifs industriels progressent alors qu'ils étaient auparavant minoritaires. (annexe 2)



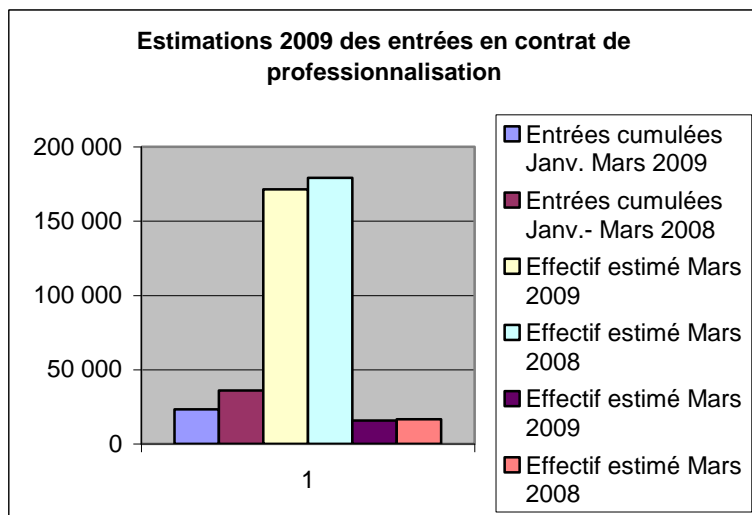
La part des services aux entreprises continue de progresser pour rejoindre celle du commerce qui recule légèrement. (annexe 2)

↳ **Les commentaires des graphiques ci-dessus sont issus de : Premières informations premières synthèses n° 20.1, mai 2009**

Les estimations « jeunes » pour l'année 2009

	Jeunes 16-25 ans				Jeunes non qualifiés (niveaux VI et Vbis)	
	Entrées cumulées Janv. Mars 2009	Entrées cumulées Janv.- Mars 2008	Effectif estimé Mars 2009	Effectif estimé Mars 2008	Effectif estimé Mars 2009	Effectif estimé Mars 2008
Emploi marchand						
Contrat de Professionnalisation Jeunes	23 228	35 926	171 331	179 182	15 762	16 485

Données France métropolitain. Source : Dares, ANPE



Le ralentissement des entrées se confirme quelque soit le profil des jeunes

Chiffres concernant les TPE-PME

En 2007, **35 125 contrats de professionnalisation, ont été conclus dont 68% dans des entreprises de moins de 50 salariés.**

La part des contrats financés dans les Branches et Grands comptes augmente de 5 points par rapport à 2006.

Source : Agefos-PME, rapport d'activité 2007

http://www.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/30-Regions/00-National/50-Nous-connaître/pdf/Rapport_activite_2007.pdf

En 2008, le contrat de professionnalisation croît faiblement (+ 5%) et chute depuis 2009 (- 30% fin juin 2009).

Source : Agefos-PME, rapport d'activité 2008

<http://www.agefos-pme.com/site-national/nous-connaître/chiffres-cles>

En Haute-Normandie :



La Haute-normandie en 2006 par rapport aux autres régions

Comparaisons régionales - Les contrats en alternance en 2006

Région	Total des entrées en 2006				
	Contrats en alternance ⁽¹⁾	dont contrat en apprentissage	dont contrat de professionnalisation (total)	Ratio de recours des entreprises ⁽²⁾	Ratio public jeune ⁽³⁾
La Réunion	5 326	3 308	2 018	4,0	1,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	35 889	23 852	12 037	3,1	1,8
Languedoc-Roussillon	15 350	9 626	5 724	3,0	1,7
Champagne-Ardenne	9 110	6 691	2 419	2,9	1,2
Basse-Normandie	9 912	7 163	2 749	2,9	1,4
Pays de la Loire	26 619	19 264	7 355	2,9	1,5
Picardie	11 850	8 468	3 382	2,9	1,2
Franche-Comté	8 053	6 226	1 827	2,8	1,1
Poitou-Charentes	10 717	7 753	2 964	2,8	1,3
Bretagne	20 225	13 611	6 614	2,8	1,5
Alsace	14 489	10 373	4 116	2,8	1,4
Lorraine	14 685	10 715	3 970	2,8	1,1

Auvergne	8 135	5 647	2 488	2,7	1,4
Aquitaine	19 347	12 504	6 843	2,7	1,6
Bourgogne	10 260	7 415	2 845	2,6	1,3
Centre	16 204	12 881	3 323	2,6	0,9
Corse	1 496	1 277	219	2,6	0,5
France	420 830	276 581	144 249	2,5	1,6
France métropolitaine	412 529	271 389	141 140	2,5	1,6
Limousin	3 758	2 645	1 113	2,4	1,2
Midi-Pyrénées	16 104	9 353	6 751	2,4	1,7
Rhône-Alpes	41 040	25 659	15 381	2,4	1,7
Haute-Normandie	11 051	7 301	3 750	2,4	1,4
Île-de-France	89 783	52 416	37 367	2,2	2,1
Nord-Pas-de-Calais	18 452	10 549	7 903	1,9	1,2
Guadeloupe	1 413	747	666	1,8	1,1
Martinique	1 279	947	332	1,6	0,4
Guyane	283	190	93	1,3	0,3

Source : Dares

(1) En 2006 les contrats en alternance regroupent toutes les entrées dans une des mesures de politique d'emploi suivante :

- contrat d'apprentissage

- contrat de professionnalisation (total), les contrats de professionnalisation (jeunes) étant un sous-ensemble de l'ensemble des contrats de professionnalisation

(2) Le ratio de recours des entreprises est le rapport entre l'ensemble des contrats en alternance de l'année considérée et l'effectif salarié Unedic au 31 décembre 2006. Ce ratio a pour seul objectif de comparer les régions de taille différente.

(3) le ratio public jeune est le rapport entre l'ensemble des contrats de professionnalisation jeunes de l'année considérée et l'estimation au 1er janvier 2006 de la population des 15 à 24 ans (Source : INSEE). Ce ratio a pour seul objectif de comparer les régions de taille différente.

Source : Site ministère du travail, rubrique études & statistiques, comparaisons régionales :
 Emploi et chômage - Politique de l'emploi
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/synthese-regionale/portrait-regions/comparaisons-regionales-emploi-chomage.html>

Les flux d'entrée 2005-2007 par département

Les flux d'entrée dans les dispositifs en 2005

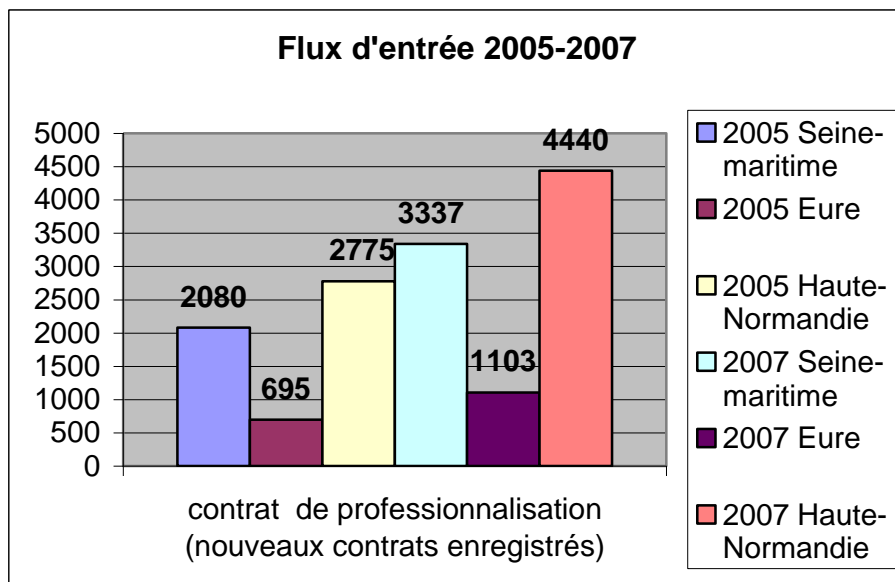
	Seine-Maritime	Eure	Haute-Normandie
contrat de professionnalisation (nouveaux contrats enregistrés)	2080	695	2775

Source : Chiffres clés édition 2006, DRTEFP Haute-Normandie

Les flux d'entrée dans les dispositifs en 2007

	Seine-Maritime	Eure	Haute-Normandie
contrat de professionnalisation (nouveaux contrats enregistrés)	3337	1103	4440

Source : Chiffres clés édition 2008, DRTEFP Haute-Normandie



On peut constater que comme au niveau national la croissance des entrées ralentit.

Les dispositifs de la politique de l'emploi en Haute-Normandie en 2008

	Haute-Normandie			France métropolitaine	
	Entrées 2008	Evolution 2007/2008	% région/France	Entrées 2008	Evolution 2007/2008
contrat de professionnalisation	4838	9,0	2,8	173 479	5,6

Source : Bilan 2008 année économique et sociale en Haute-Normandie. Cahier d'Aval n° 81. Insee Haute Normandie, mai 2009

Les flux d'entrée dans les dispositifs en mars 2009

	Eure		Seine-maritime		Haute-Normandie	
	Mars 2009	Cumul 2009	Mars 2009	Cumul 2009	Mars 2009	Cumul 2009
Emploi marchand						
contrat de professionnalisation (total contrats enregistrés)	45	131	124	628	169	759

Source : Ten flash n° 182, DRTEFP Haute-Normandie. 2009

← Pour en savoir plus :

Tableau de bord des politiques de l'emploi 2009, DARES,

<http://www.35h.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/politique-emploi-formation-professionnelle/tableau-bord-mensuel-politiques-emploi-du-marche-du-travail/tableau-bord-renove-politiques-emploi-accompagnement-restructurations.html>

Les chiffres sur le contrat de professionnalisation par région au 23/06/2009

http://deb2562.oxyd.net/tableau.php?mesure=easm01_cpriot&format=html&selnivgeo=2&curserie=2009/12

Les chiffres détaillés par département au 23/06 :2009

http://deb2562.oxyd.net/tableau.php?mesure=easm01_cpriot&format=html&selnivgeo=1&curserie=2009/12

Les chiffres détaillés par département, contrat de professionnalisation jeunes au 23/06/2009

http://deb2562.oxyd.net/tableau.php?mesure=easm01_cprjeu&format=html&selnivgeo=1&rserie=2009/12

Chiffres de L'Agefos-PME en Haute-Normandie

En 2007 en Haute-Normandie, **588 contrats de professionnalisation ont été financés** en 2007, principalement (**95 %**) pour les jeunes de moins de 26 ans.

Source : http://www.agefos-pme-hn.com/fileadmin/user_upload/30-Regions/Haute-Normandie/50-Nous-connaître/pdf/Plaqueette_TPE_PME_HN.pdf

Chiffres de la Mission locale du Pays de Caux Vallée de Seine

Dans son rapport d'activité 2008, il est noté le **peu d'évolution par rapport à 2007** : 45 jeunes sont entrés en contrat d'alternance (20 femmes et 25 hommes) dont **17 en contrat de professionnalisation**. Il est signalé une **prédominance de contrat à durée déterminée**.

Source : Rapport d'activité 2008. Mission locale du Pays de Caux Vallée de Seine. Juin 2009

Chiffres du FAF TT en Haute-Normandie

	Intérimaires	%	Permanents	%	Total
2007					
Contrat de professionnalisation	186		47		233
CDPI ¹¹	101		-		101
2006					
Contrat de professionnalisation	227		35		262
CDPI	85		-		85

Source : Etudes « Stats & Activité ». FAF TT, 2008

<http://www.faftt.fr>

Sommaire

¹¹ Contrat de professionnalisation intérimaire. Le parcours de formation des salariés intérimaires peut se faire par le biais des contrats intérimaires spéciaux comme le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) mais également par le biais du contrat de professionnalisation-intérimaire. Source : FPC Actualités n° 21, juin 2007

Les enjeux de la professionnalisation

La réussite d'une démarche de professionnalisation dépend de la mobilisation des acteurs : décideurs, hiérarchie, personnes ressources.

Des dispositifs et des outils existent, ils sont à mobiliser selon les situations : insertion, reconversion, transmission, maintien employabilité, mobilité...

Pour cela des acteurs existent pour accompagner et répondre de manière optimale à des besoins très divers : conjoncture économique, performance collective, adaptation poste, parcours professionnel ; les leviers d'action peuvent être selon les cas bien différents.

La professionnalisation est LE moyen pour sécuriser et intégrer les personnes les moins qualifiées, toutefois, dans son rapport, Jean-françois Pilliard relève les obstacles à vaincre.

Les 4 enjeux de la professionnalisation

La professionnalisation doit répondre à 4 enjeux différents :

- le transfert de compétences
- l'intégration
- l'adaptation des compétences
- la construction de parcours de mobilité motivants

Source : La professionnalisation, acquérir et transmettre des compétences. Anact, septembre 2007. - p. 13

Les enjeux des acteurs face à 4 situations types				
Acteurs \ Situation	Transmission	Intégration	Adaptation	Mobilité
pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et préserver les compétences clés - Redistribuer les rôles après le départ des seniors 	<ul style="list-style-type: none"> - Se développer - Réussir l'embauche - Faciliter les coopérations intergénérationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Réussir les changements face aux mutations - S'appuyer sur les ressources internes face aux pénuries de main d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - Fidéliser les salariés en ouvrant des parcours - Entretenir une culture du changement - Préserver la santé des salariés
pour les salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Être reconnu en transmettant - Développer ses compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - S'insérer/trouver sa place - Changer d'emploi plus sereinement 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les évolutions - Élargir ses compétences - préserver son employabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir des perspectives - Consolider son employabilité - Préserver sa santé
pour les acteurs de la formation professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner efficacement la transmission des compétences-clés 	<ul style="list-style-type: none"> - Fiabiliser l'embauche - Construire des processus d'accompagnement dans la durée 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner le changement des organisations - Consolider des approches pédagogiques appuyées sur l'expérience des apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> - Individualiser les parcours - Fiabiliser l'intégration dans un nouveau métier
les enjeux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir la compétitivité des entreprises par la préservation des savoir-faire 	<ul style="list-style-type: none"> - Réduire le paradoxe entre chômage de masse et difficultés de recrutement - Fluidifier le marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Préserver l'employabilité - Réduire le coût social de l'exclusion des seniors 	<ul style="list-style-type: none"> - Sécuriser les parcours professionnels - Concrétiser la FTLV¹²

Source : Acquérir et transmettre des compétences, et si on se formait au travail ? Anact, 2009. - 34 p.

¹² Formation Tout au Long de la Vie

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'évolution des compétences ou la reconversion des salariés. Définie par accord de branche ou d'entreprise, la période offre une souplesse sur le plan de la durée des formations, mais nécessite **la mise en place d'indicateurs de veille sur les métiers et les changements d'organisation**.

Source : Inffo Flash n° 693, du 1au 15 janvier 2007. – p. 13

La période de professionnalisation peut être utilisée individuellement pour un salarié ou collectivement suite à une modification d'organisation ou de technologie touchant une unité de production ou tous les salariés de l'entreprise.

Source : Actualité de la formation permanente n° 200, janvier-février 2006. – p. 54

Le contrat de professionnalisation, dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes doit permettre de répondre à des besoins identifier de qualification des entreprises.

Il a pour objet de **professionnaliser en donnant une qualification** par une formation en alternance et un **accompagnement individualisé**

Que ce soit dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le parcours de formation est donc individualisé.

Les dispositifs et outils sont autant de moyens à assembler et à articuler en fonction de la stratégie de l'entreprise et de l'expérience professionnelle du salarié.

Les enjeux s'inscrivent dans un contexte de compétitivité des entreprises et d'employabilité du salarié.

LES OUTILS A MOBILISER

Conçue pour s'adapter à une pluralité de publics et de situations (salariés ou demandeurs d'emploi), la professionnalisation est une combinaison entre différents dispositifs qui s'inscrivent dans un cadre cohérent : bilan de compétences, VAE, formation, accompagnement, évaluation.

Enjeux /dispositifs

Enjeux	Dispositifs/modalités de financement
Mobilité interne	Bilan professionnel + plan ou DIF et/ou période de professionnalisation
Reconversion	Bilan de compétences + période de professionnalisation Bilan de compétences + CIF
Transmission intergénérationnelle	Tutorat + plan Contrat ou période de professionnalisation Apprentissage
Employabilité	Bilan professionnel + plan VAE + formation complémentaire
Périodes creuses	DIF/Plan + période de professionnalisation Tutorat interentreprises
Inter-missions/inter-contrats	DIF+ période de professionnalisation
Cartographie et GPEC	Observatoire des métiers + Plan
VAE	Plan, DIF, CIF

Source : Guide pratique de la formation, juin 2009

« L'avis des RH »

L'objectif fondamental de la période de professionnalisation est de prévenir les risques d'inadaptation, d'encourager le développement des compétences. Elle donne une importance nouvelle à **l'entretien professionnel** qui va servir à faire un **bilan de carrières, à évaluer les compétences et à établir une proposition d'évolution d'activité et de qualification**. L'entretien annuel vise à élaborer un **parcours personnalisé** et non un besoin ponctuel

Source : *Les managers et la formation. Etudes du GARF. GARF, juin 2009. – p. 14*

La période de professionnalisation engage une inflexion du parcours professionnel du salarié : pour le manager, cela peut poser problème quant à la constitution de son équipe et sur les besoins en compétences collectives pour conduire ses objectifs ; d'où **la nécessité d'examiner le problème dans un contexte plus large de gestion de ressources humaines**.

Source : *Les managers et la formation. Etudes du GARF. GARF, juin 2009. – p. 14*

Un outil supplémentaire

Le bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel qui est introduit dans le code du travail par l'article 7 du projet de loi « constitue une **obligation nouvelle et supplémentaire à la charge de l'entreprise en matière d'anticipation dans la gestion des compétences des salariés** ». Il prend place « entre l'entretien professionnel et le bilan de compétences ». **Son régime sera précisé par décret**, même si les partenaires sociaux ont d'ores et déjà prévu dans l'avenant du 3 mars à l'accord national interprofessionnel sur la GPEC du 14 novembre 2008 que « ce bilan ne pourrait être réalisé par la hiérarchie directe et qu'il pourrait, notamment dans les PME qui ont une ligne hiérarchique courte, être effectué par un organisme extérieur ». **Une négociation interprofessionnelle doit préciser les conditions dans lesquelles ce bilan pourra être financé au titre de la formation professionnelle, notamment lorsqu'il est réalisé par un organisme extérieur**.

Source : *AEF n° 114391, 22 mai 2009*

Le contrat de professionnalisation est un dispositif qui met l'accent sur l'acquisition d'un métier dans le contexte de l'activité professionnelle.(...) La formation doit permettre de mieux gérer les processus d'acquisition des compétences en établissant des **liens avec les situations de travail en entreprise**. Ce mode de professionnalisation s'appuie en entreprise sur un **tutorat**. On mesure l'importance de cette fonction...

Source : *Le tutorat. Etudes du GARF. GARF, octobre 2007. – p. 15*

2 enjeux facteurs de réussite : l'anticipation et la personnalisation

L'ANTICIPATION

Les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée de leur environnement car **le marché du travail évolue, les employeurs sont à la recherche de profils qui allient connaissances, compétences et aptitudes**.

Les professions changent de nature ; les secteurs se transforment. Il est impératif que les acteurs concernés s'attellent à la **mise en œuvre de stratégies probantes en matière de développement des compétences afin que tous acquièrent les compétences requises dès le début et les améliorent tout au long de la vie**.

(..) Il faut améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail ; (...) Meilleures prévisions et une meilleure anticipation de la demande sur le marché du travail à moyen et long terme.

Source : *Agenda social n° 19, mars 2009*

Pour l'entreprise, il faut valoriser la fonction « ressources humaines », avoir en interne les ressources nécessaires pour élaborer **un plan de formation spécifique pour chaque salarié** recruté et pour **dialoguer avec les divers organismes de formation** susceptibles de prendre en charge tel ou tel module de formation.

Le rôle incitatif des branches

Des accords de branche ou interprofessionnels définissent les politiques de professionnalisation pour l'ensemble des entreprises de leur secteur, ce qui entraîne une diversité de dispositions en réponse à des **priorités spécifiques à la branche**. (voir annexe 3)
Des actions prioritaires peuvent être réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. **Ces actions prioritaires conditionnent la possibilité de prise en charge par les OPCA couverts par ces accords.**

Le rôle d'information des OPCA

Les OPCA et OPACIF ont pour mission de mener une politique incitative de développement de la professionnalisation en informant, sensibilisant et incitant les entreprises, en particulier les TPE-PME. Ils apportent **une aide technique essentielle par l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle, et en mobilisant les financements.**

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) mutualisent et emploient une partie des fonds de la formation continue des entreprises¹³. Par cette position, ils peuvent avoir un **effet «redistributif» en direction des salariés des petites entreprises**, qui disposent de moins de moyens.

Source : *Projet de loi de finances pour 2009, Annexe Formation professionnelle, p. 142*

Les OPCA jouent les rôles central dans le contrôle de la conformité des contrats aux dispositions légales et conventionnelles

Le financement de la professionnalisation dans le cadre de l'activité des OPCA

Les employeurs doivent effectuer un versement à un OPCA professionnel ou interprofessionnel agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation au moins égal à :

- 0,5 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de vingt salariés et plus ;
- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Pour tous les employeurs, le versement à un OPCA devient le seul mode libératoire.

Les fonds ainsi collectés par les 42 OPCA (**les OPCALIA régionaux ne sont plus agréés depuis le 1er janvier 2007 au titre de la professionnalisation**) sont notamment **destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation** et à certaines actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Il faut également offrir « une meilleure lisibilité » de l'offre aux salariés et aux chefs d'entreprise, en particulier dans les PME/TPE. Cela passe par « **une amélioration de l'information** » et « **une plus grande clarté des dispositifs** ». Dans ce domaine, les intermédiaires que sont les OPCA « doivent se remettre en cause ». « il faut réfléchir à la façon de connecter l'entreprise à l'offre de formation ». Les OPCA ne doivent « pas être un frein à l'évaluation des besoins » de formation de l'entreprise.

Source : *rapport sur la qualité de l'offre et de l'achat de formation, Groupe Charlotte DUDA, décembre 2008. – 99 p.*

http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/sircom/emploi/090108rapport_qualite_formation.pdf

Le rôle de diagnostic et accompagnement de l'Anact

Le Réseau ANACT propose aux entreprises une démarche de diagnostic¹⁴, d'accompagnement et d'expérimentation afin de **réunir les conditions préalables à la mise en œuvre du projet de professionnalisation**, il établit les **conditions de faisabilité par rapport à l'organisation au sein entreprise** ; le but est de **passer à une organisation qualifiante en travaillant sur les enjeux et les représentations** : il faut anticiper l'organisation du travail, identifier les besoins en compétences actuelles et futures (connaissances, savoir-faire) , croiser les besoins de l'entreprise et les priorités, mobiliser les

¹³ Voir la collecte par OPCA en 2007, PLF 2009 . - p. 120. <http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2009/pap/pdf/jaune2009formationprofessionnelle.pdf>

¹⁴ Voir annexe 4

acteurs : internes décisionnaires, transférant, apprenant, collectif de travail et enfin concevoir le dispositif.

Pour tous, dirigeants et salariés, les enjeux portent sur la pérennité de l'entreprise, sur l'organisation du travail, sur les conditions de travail ; **l'ensemble des éléments constitutifs de l'efficacité économique et sociale de l'entreprise est à examiner.**

LA PERSONNALISATION

Les entreprises auraient pourtant un intérêt objectif à imposer une personnalisation des parcours afin d'accroître l'efficacité de la formation, de minimiser le temps passé par le salarié hors de l'entreprise et d'adapter le calendrier de la formation à celui de l'activité.

Plus encore, la plupart d'entre elles ne disposent pas du « pouvoir de marché » nécessaire pour imposer leurs exigences aux organismes de formation. (...) La très grande majorité des branches a mis en place un **mécanisme de subrogation** qui conduit les OPCA à payer directement les organismes de formation après présentation des factures des heures de formation consommées par l'entreprise. Ainsi, **en dépit de la volonté des partenaires sociaux, les entreprises demeurent dans un positionnement assez passif dans leurs relations avec les organismes de formation et sont le plus souvent contraintes de s'adapter à des offres standardisées.**

Source : Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation. Rapport de Jean-François Pilliard, mai 2009. – pp. 26-27

L'organisme de formation doit prendre en compte dans son offre les logiques d'entreprises, il doit avoir une **meilleure connaissance des métiers, des certifications, et ainsi travailler en relation avec les OPCA de branches** (nouveaux métiers, les référentiels de certification), il doit **savoir identifier les compétences clefs à acquérir, adapter le niveau en fonction des compétences visées** (écart/cible) ce qui renvoie à la **clarification des pré-requis et à la construction d'un parcours.**

Il doit également **créer du lien avec l'entreprise afin que la durée et le rythme de l'action formation viennent en complémentarité de l'activité professionnelle** ce qui renforcera l'impact des modalités pédagogiques.

☛ **Freins** : « la logique du diplôme , due à la pression des familles et des organismes de formation est une contrainte pesante sur le contrat de professionnalisation . De plus, déficit actuel de l'offre de formation en certificats de qualification professionnelle. »

Source : Florence Lefresne, IRES

Une difficulté pour les organismes de formation

La mise en oeuvre de **parcours de formation individualisés** nécessite de la part des organismes eux-mêmes une **ingénierie spécifique** qui ne peut être menée que dans des structures d'une certaine taille. Dès lors **il paraît incertain d'exiger des organismes une personnalisation sans augmentation des forfaits horaires.**

(...)

En outre, **un dispositif en alternance comme le contrat de professionnalisation avec une durée de formation en organisme comprise entre 15 et 25 % du temps nécessite une adaptation de l'organisme.** Dès lors, **pour préserver leur rentabilité économique, les organismes de formation ont tendance à figer les calendriers d'alternance (selon le modèle trois semaines en entreprise – une semaine en organisme) au détriment de l'adaptation aux besoins des entreprises.**

Les seuls exemples de **personnalisation des parcours**, tenant compte des **compétences** déjà acquises par les bénéficiaires des contrats, sont le **fruit d'expérimentations menées par des branches, des OPCA ou des organismes ad hoc.** En outre, ces expérimentations ont systématiquement prévu des **financements spécifiques supérieurs aux forfaits habituellement pratiqués.** (...)

Source : Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation. Rapport de Jean-François Pilliard, mai 2009. – pp. 26-27

Professionnalisation et crise économique

La valorisation de la professionnalisation s'inscrit dans un contexte de gestion de crise : économique et de l'emploi. Il faut protéger les plus fragilisées : jeunes, seniors, demandeurs d'emploi en fin de droit mais aussi les entreprises : les difficultés économiques étant souvent aggravées par l'inadéquation des compétences des salariés.

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, la valorisation de la professionnalisation prend toute sa place avec la dynamisation et le développement des contrats en alternance et notamment du contrat de professionnalisation. L'alternance s'impose comme la voie prioritaire de construction de projet professionnel et d'insertion dans l'entreprise.¹⁵

Elargissement à des secteurs d'activité peu utilisateurs, simplification des formalités, professionnalisation des études en systématisant les stages et l'alternance et en systématisant la reconnaissance¹⁶ de toutes les compétences acquises par les jeunes ; toutes ces propositions témoignent d'une prise de conscience de la valeur formatrice du travail.

Les préconisations des différents rapports

Simplifier l'accès au contrat de professionnalisation, renforcer son attractivité, mettre les OPCA au centre du dispositif, promouvoir l'animation territoriale en associant l'ensemble des acteurs publics¹⁷ et réaffirmer la notion de personnalisation du parcours de formation.

LE RAPPORT PILLIARD

Afin que le contrat de professionnalisation touche les personnes les plus éloignées de l'emploi, le rapport Pilliard¹⁸ fait des propositions qui visent à **réduire les coûts** afin d'en « renforcer l'attractivité », **assouplir les conditions d'attribution des aides aux OPCA**, **recentrer les fonds du FUP sur les personnes les plus en difficulté**.

La relance du contrat de professionnalisation supposera :

- une **convention type entre Pôle emploi et les OPCA** (implication renforcée de Pôle emploi),
- un **dispositif d'animation nationale et territoriale** associant l'ensemble des acteurs publics et privés permettant de faire connaître le contrat de professionnalisation notamment auprès des entreprises, des jeunes et des adultes les moins qualifiés,
- **simplifier l'accès des entreprises** au contrat de professionnalisation : rôle de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels (FPSPP).

Le rapport place les OPCA au centre du dispositif en continuité avec le rapport de l'IGAS¹⁹ de 2008. **Que les Opca « puissent dialoguer avec les organismes de formation et leur imposer certains engagements en matière de qualité des prestations »**, leur confier « l'animation territoriale » du contrat de professionnalisation, notamment pour faciliter l'accès des publics éloignés de l'emploi à ce dispositif, que **la réduction des durées de formation représente un élément déterminant pour l'attractivité du contrat** auprès des publics ciblés par la mission ».

Les Opca devraient « **systématiser le tutorat**, tuteur externe assurant l'accompagnement extra-professionnel du salarié et un rôle d'intermédiation avec l'entreprise ».

¹⁵ C'est pourquoi Nicolas Sarkozy a confié une mission sur l'alternance à Henri Proglio, PDG de Veolia.

¹⁶ Préconisations du COE, propositions en faveur de l'emploi 19 mai 2009
http://www.coe.gouv.fr/download.php?file_url=IMG/pdf/COE_mesures_emploi_19_05_09-2.pdf

¹⁷ Voir le projet d'avis du CESE « Réalité et avenir du dialogue social territorial », juin 2009. – 30 p.
www.eesc.europa.eu

¹⁸ Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation, mai 2009. – 65 p.

¹⁹ Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF). IGAS, mars 2009. – 111 p. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000219/>

Les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) **et les entreprises de travail temporaire d'insertion doivent être développées** car elles « offrent de **réelles opportunités pour la promotion du contrat de professionnalisation** auprès des publics éloignés de l'emploi ».

Le rapport insiste sur la notion de personnalisation du parcours de formation.

Source : AEF, 7 mai 2009

LE RAPPORT SABEG

Yazid Sabeg suggère dans son rapport de créer un crédit d'impôt en faveur du contrat de professionnalisation , pour rendre l'alternance attractive pour les entreprises.

Il faut tout d'abord **incitées fortement** les entreprises avant de les pénaliser.

Les organisations interprofessionnelles et de branches devraient engager une négociation pour tenir compte des structures d'emploi entre secteurs d'activité et prévoir un **dispositif conforme aux capacités d'accueil réelles des entreprises**. Ce dispositif, qui devrait rester lisible, préviendrait les distorsions de concurrence manifestes et mesurerait les taux d'accueil relatifs.

Un rôle de premier plan devrait être réservé aux entreprises dans la conception et la conduite des contrats de professionnalisation. Les TPE-PME devraient bénéficier d'aides spécifiques pour formaliser leurs projets et pour une meilleure prise en compte de leurs besoins par les acteurs de l'offre de formation. **Le recours au CDI** et, le cas échéant et comme l'y autorise la loi, à des **opérateurs externes (GEIQ et ETTI** notamment) pourrait faire l'objet d'incitations.

L'attractivité du contrat de professionnalisation (barème des salaires de 10% supérieur, à tous âges, à celui de l'apprentissage) devrait être améliorée, par une **valorisation systématique de ses atouts : personnalisation des formations, modularité**, possibilité de dépasser les 25% de temps de formation pour les jeunes sortis du système scolaire avant la fin du cycle d'études secondaires, etc.

En débouchant sur un CDI, l'alternance serait enfin reconnue comme une voie d'accès à l'emploi durable. Il est impératif que les contrats proposés conduisent clairement, pour tous et dès l'entrée dans les dispositifs, à des contrats de travail de droit commun. À cet égard, les nouvelles règles de séparabilité sont une garantie suffisante pour lever les réticences des entreprises.

Source : programmation d'action et de recommandations pour la diversité et l'égalité des chances. Rapport Sabeg, mai 2009 ; - 114 p.

LA COMMISSION HIRSCH

Les propositions de la commission Hirsch préconisent également le développement massif de l'alternance y compris pour les niveaux de qualification supérieur à V (CAP), et de mettre en place des systèmes incitatifs et non des systèmes obligatoires ; le contrat de professionnalisation doit être facilité en mettant en place une ingénierie, des dispositifs d'animation et de pilotage au niveau des territoires en interaction avec les compétences régionales en matière de formation et d'apprentissage.

Source : AEF n° 115391, 10 juin 2009

☛ De plus, Martin Hirsch a affirmé aux directeurs de CFA qu'il n'y aurait pas fusion entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ; mais il serait fait en sorte d'assurer la même attractivité pour les deux contrats auprès des employeurs.

Il faut faciliter l'utilisation du contrat de professionnalisation en :

- Donnant **l'information nécessaire aux CFA** pour qu'ils puissent aiguiller les plus de 25 ans vers un contrat de professionnalisation,
- Mettre en place une **ingénierie, des dispositifs d'animation et de pilotage du contrat de professionnalisation au niveau des territoires** en interaction avec les compétences régionales en matière de formation et d'apprentissage.

Il faut réviser les cursus universitaire pour développer la dernière année de cursus en alternance :

- achever la suppression de la séparation entre master de recherche et master professionnel,
- prévoir une incitation pour les universités de réexaminer leur carte de formation pour organiser cette dernière année ; **inciter financièrement les universités qui développent des formations en alternance.**

Source : *Propositions pour le livre vert, issues des travaux du groupe de travail emploi-formation, Commission Hirsch ; 10 juin 2009. – p. 4*

LES PRECONISATIONS DE L'OCDE

Le contrat de professionnalisation, contrat en alternance mis en place en 2005 par les partenaires sociaux dans ce but, **devrait atteindre en priorité les travailleurs les moins qualifiés**. En décembre 2008, la proportion de jeunes non qualifiés parmi les jeunes en contrat de professionnalisation n'était que de 9 %.

Faire bénéficier davantage les petites entreprises des fonds pour la formation professionnelle pour leurs dépenses de formation ciblées sur les jeunes peu qualifiés en emploi. La réforme en cours de la formation professionnelle devrait oeuvrer à développer la formation dans **les petites entreprises en sécurisant les financements** et en **améliorant l'offre de services** des organismes collecteurs.

La professionnalisation des formations sous statut scolaire à travers des **stages obligatoires** de formation en entreprise prend de l'ampleur en France : Développer la pratique des stages dans le programme d'études. **Mettre en place des stages obligatoires à l'université dès la licence.**

Les pistes d'action suivantes sont dès lors recommandées :

Mettre plus de moyens pour l'accompagnement personnalisé des jeunes sans qualification vers l'emploi et **améliorer la gouvernance** afin de mieux coordonner l'action au niveau national et territorial. Tous les intervenants doivent oeuvrer ensemble pour améliorer l'articulation des programmes existants dans une logique de résultats

Source : *Des emplois pour les jeunes, OCDE. 2009*

<http://www.oecd.org/dataoecd/27/47/42783435.pdf>

Plan d'urgence pour les jeunes

Dans le cadre du Plan ²⁰ d'urgence jeunes : Nicolas Sarkozy veut soutenir l'insertion de plus de 500 000 jeunes en mobilisant près de 1,3 milliard d'euros, développer les **formations professionnalisantes en alternance**. Pour ce faire, les contrats d'apprentissage et **les contrats de professionnalisation bénéficieront d'un soutien financier accru de la part de l'État.**

Le chef de l'État veut arriver au nombre de « **30 000** » **contrats de professionnalisation supplémentaires d'ici la fin juin 2010**. Toutes les entreprises recevront une prime exceptionnelle de **1 000 euros** pour la signature d'un tel contrat, voire de **2 000 euros si le bénéficiaire a un niveau de formation infra-bac. La procédure de signature des contrats sera « simplifiée »** avec pour objectif **d'orienter les jeunes vers des métiers rencontrant des difficultés chroniques de recrutement.**

Les mesures en faveur du développement du contrat de professionnalisation vise à atteindre **"170 000 contrats de professionnalisation entre le 1er juin 2009 et le 1er juin 2010"**.

Le SPE sera mobilisé pour "augmenter le recours au contrat de professionnalisation en partenariat avec les branches". Pôle emploi aura un objectif de placement de **"25 000 jeunes"** dans ce cadre et devra désigner "dans **chaque bassin d'emploi des référents** sur les contrats en alternance (environ 400 référents)". Une convention-cadre entre Pôle emploi et les branches professionnelles sera établie avant la fin du mois de juin²¹ pour définir les partenariats entre les Opca et Pôle emploi. www.elysee.fr Source : AEF n° 113045, 24/04/2009

Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020740914>

²⁰ Ce plan d'action est « complémentaire avec la mission » qui vient d'être confiée à Henri Proglio, PDG de Veolia Environnement par Nicolas Sarkozy, Laurent Wauquiez et Martin Hirsch. Cette mission vise à encourager les entreprises à recourir davantage à l'alternance « que ce soit au travers de l'apprentissage ou de la professionnalisation ».

Henri Proglio, chargé d'élaborer une « Charte de l'alternance », a refusé de produire une nouvelle charte (elle existe déjà selon lui), l'aboutissement de sa mission est prévue pour octobre 2009.

²¹ Signature prévue pour septembre

• Les employeurs du secteur des HCR (hôtels/cafés/restaurants) devront opter entre l'aide spécifique qui leur est accordée et l'aide au contrat de professionnalisation prévue par ce décret.

Pour faciliter l'accès des jeunes au contrat de professionnalisation, Laurent Wauquiez rappelle la mesure annoncée par le chef de l'État, le « **contrat rebond** » (pour un montant de 700 millions d'euros) ou « **contrat d'accompagnement formation** », qui sera **mis en oeuvre à la rentrée 2009**.²²

Cette formule de stage, d'environ six mois, visant à préparer à l'emploi concernera « tous les jeunes de moins de 26 ans » ayant achevé ou terminé une formation n'offrant que peu de débouchés, par exemple, « le titulaire d'un bac + 2 en psycho ». « 30 000 contrats/stages » au lieu des 50 000 annoncés par Nicolas Sarkozy seront proposés à la rentrée.

Mieux orienter les fonds de la formation sur ceux qui en ont le plus besoin : le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sera doté de 1 milliard d'euros pour former chaque année **500 000 salariés peu qualifiés** et **200 000 demandeurs d'emploi**, dans les secteurs qui en ont besoin.

Le **Fiso**²³ : fonds d'urgence pour la formation, sera doté de 360 millions d'euros **pour aider les salariés licenciés à se reconvertir** ou **aider les personnes en activité partielle à améliorer leur compétence**

Source : AEF, 8 juin 2009

La commission « professionnalisation » du FUP (Fonds unique de péréquation) examinera prochainement les conditions de mobilisation d'un « fonds spécial d'accompagnement des contrats de professionnalisation » que les membres du CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) ont décidé d'affecter au financement de ces contrats. Le FUP, dans le cadre de ses missions de péréquation, mobilisera, « **sur 2009, 60 millions d'euros** ». Ce fonds devrait permettre d'engager « **quatre à cinq fois ce montant sur 2009-2011, soit 250 à 300 millions d'euros, en faveur des contrats conclus en 2009** ».

Cette enveloppe pourra être mobilisée « pour les **Opca** qui ne pourraient accéder à la péréquation dans le cadre de l'actuelle règle des 50 % de décaissement pour des contrats de professionnalisation en faveur des jeunes de moins de 26 ans ». Pour bénéficier de versements de la part du FUP, les Opca doivent affecter au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation aux contrats de professionnalisation « jeunes » (âgés de moins de 26 ans). Ce pourcentage va être ramené à 40 % par la future loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, dont l'examen par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale débutera, mercredi 1er juillet 2009..

Ces Opca devront, en outre, « respecter le coût moyen [de prise en charge] ou obtenir des dérogations au coût moyen » du contrat (6 800 euros), selon les modalités définies par le CPNFP.

Les partenaires sociaux ont prévu de prendre une telle disposition dans le cadre de leur négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi dont la prochaine réunion est fixée au 8 juillet.

Source : *Dépêche AEF n° 116565, 30 juin 2009*

Sommaire

²² Une circulaire DGEFP n° 2009-24 du 12 juin 2009, adressée aux services déconcentrés de l'État en charge de l'emploi, au directeur général de Pôle emploi et au président du CNML (Conseil national des missions locales), rappelle les principes du dispositif et en définit les modalités de déploiement..

²³ Un des objectifs du Fiso est de soutenir, sur la durée de la crise, les projets qui mobilisent des actions de formation et de gestion des emplois et des compétences en réponse : projets sectoriels ou projets territoriaux . Le fonds d'investissement social sert à soutenir et accélérer ces projets, en garantissant leur cohérence et en assurant leur suivi, sans en retarder la mise en œuvre .

ANNEXE 1

Les entrées en contrat de professionnalisation en pourcentage

	2006		2007		2008	
	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans
Flux de nouveaux contrats enregistrés	144 430	127 711	170 445	143 604	177 801	145 433
Sexe						
Hommes	52,0	50,9	52,2	51,0	51,0	52,5
Femmes			47,8	49,0	49,0	47,5
Age						
16 ans	1,2	1,4	1,0	1,2	0,4	0,5
17 ans	3,5	4,0	3,1	3,6	2,1	2,6
18 ans	8,7	9,9	7,8	9,0	6,1	7,4
19 ans	12,9	14,7	12,0	14,0	10,4	12,6
20 ans	15,3	17,4	15,2	17,7	14,2	17,3
21 ans	13,9	15,9	14,4	16,8	14,1	17,2
22 ans	11,0	12,5	11,7	13,6	12,5	15,2
23 ans	9,1	10,3	8,9	10,3	9,8	11,9
24 ans	7,1	8,1	6,9	8,1	7,3	8,9
25 ans	5,0	5,7	5,0	5,8	5,2	6,4
26-44 ans	10,7		12,3		15,7	
45 ans et +	1,5		1,6		2,0	
Niveau de formation à l'entrée						
I à III	24,5	23,8	26,0	25,4	28,3	27,8
IV (BAC)	39,9	42,1	39,3	41,8	38,0	40,8
V (CAP, BEP)	26,0	25,5	24,7	24,0	24,6	23,4
V bis et VI	9,6	8,6	9,9	8,9	9,1	8,0
Diplôme le plus élevé obtenu						
Bac +3 et plus	7,0	6,3	7,6	6,85	9,1	8,1
Bac +2	13,4	13,5	14,3	14,5	15,3	15,6
BAC prof, tech, général, Brevet tech ou prof	38,9	41,0	39,0	41,4	37,8	40,6
Dont : Bac général	14,8	15,3	14,3	15,0	14,0	14,8
CAP-BEP 21,5	24,5	24,0	22,9	22,2	22,2	21,4
Brevet	7,0	7,1	6,8	7,0	6,5	6,6
Certificat de formation général						
Aucun diplôme	9,2	8,2	9,3	8,1	9,1	7,6
Situation avant contrat						
Fin de scolarité	31,4	35,4	31,3	35,9	30,8	36,8
Contrats aidés, stag. Form. Prof.	15,4	16,8	15,0	16,4	15,5	17,6
Dont : Contrats de formation en alternance (1)	12,8	14,1	11,7	13,2	12,5	14,6
Emploi non aidé	18,5	18,1	19,3	19,0	18,5	18,8
Chômage : Demandeur d'emploi inscrit ou non	31,4	26,4	31,1	25,1	31,6	22,8
Inactivité	3,3	3,4	3,3	3,5	3,5	4,0
Mode de reconnaissance de la qualification						
Diplôme de l'enseignement technologique et professionnel	13,9	13,4	15,9	15,6	18,4	17,4
Autre titre professionnel délivré au nom de l'Etat	41,3	45,1	40,4	44,6	38,6	43,6
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	10,2	9,9	11,3	10,8	13,3	12,7
Qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise (2)	5,8	5,7	5,7	5,3	5,0	4,7
Autres qualifications de branches reconnues dans les classifications d'une						

convention collective nationale.	28,7	25,8	26,7	23,7	24,7	21,6
Statut du contrat						
CDD (y compris travail temporaire)	83,7	86,2	83,7	86,1	84,6	87,1
CDI	16,3	13,8	16,3	13,9	15,4	12,9
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation						
6 à 11 mois	27,2	24,9	32,7	30,1	42,7	40,0
12 mois	10,7	10,9	12,4	12,2	17,3	16,0
13 à 23 mois	41,4	41,7	40,0	41,3	35,2	38,8
24 mois	20,7	22,6	14,9	16,4	4,8	5,3
Durée de la formation (3) en heures						
Moins de 200h	6,1	4,8	6,0	4,6	6,6	5,2
200 à 499 h	37,9	36,2	39,0	36,8	40,5	37,5
500 à 799 h	20,4	20,6	20,5	20,9	21,3	21,7
800 h et plus	35,6	38,4	34,4	37,7	31,6	35,7
En % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (4)						
Moins de 25%	38,2	35,7	39,1	36,2	37,5	34,1
25 à 29 %	16,6	16,7	16,0	16,0	17,8	18,0
30 à 34 %	26,6	28,8	27,8	30,4	27,7	30,9
35 à 39 %	11,0	11,4	10,3	10,9	10,8	11,3
40 % et plus	7,7	7,4	6,9	6,5	6,1	5,7

(1) Contrat d'apprentissage et professionnalisation.

(2) CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi à laquelle appartient l'entreprise. Source : DARES (France entière)

(3) durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement

(4) répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est de 35 h (environ 80 % d'entrées)

Source : Premières informations premières synthèses n° 20-1, mai 2009

ANNEXE 2

Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation (1)

	2006		2007		2008	
	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans	Total entrées	Dont jeunes moins de 26 ans
Secteur d'activité						
Agriculture, sylviculture, pêche	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8
Industrie dont :	12,9	12,8	12,9	12,8	12,1	11,9
biens d'équipement	2,8	2,9	3,0	3,0	2,9	2,9
biens intermédiaires	3,9	3,9	4,1	3,9	3,9	3,6
Construction	9,6	10,1	9,8	10,4	8,4	9,0
Tertiaire dont :	76,7	76,3	76,5	76,1	78,8	78,2
Commerce	25,3	26,8	24,6	26,5	23,4	25,8
Transports	6,8	6,0	6,9	5,8	8,3	6,9
Activités financières	4,3	4,5	4,6	4,8	5,0	5,3
Activités immobilières	3,2	3,4	3,6	3,8	2,7	3,0
Services aux entreprises	19,6	18,2	20,6	18,6	23,3	21,3
Services aux particuliers	10,6	11,4	9,9	10,9	9,1	10,1
Education, santé, action sociale	5,6	4,9	5,0	4,5	6,0	5,2
Taille de l'établissement						
0 à 4 salariés	22,9	24,0	22,9	24,0	24,7	26,0
5 à 9 salariés	15,4	16,3	14,5	15,3	13,1	13,8
10 à 49 salariés	24,9	25,3	24,0	24,5	22,5	23,2
50 à 199 salariés	14,3	13,5	14,6	14,6	14,4	13,5
200 à 250 salariés	2,6	2,4	2,7	2,7	2,6	2,3
Plus de 250 salariés	19,9	18,5	21,3	21,3	22,7	21,2

(1) En 2007, les répartitions estimées portent sur près de 80 % des contrats enregistrés.

Source : DARES (France entière)

Source : Premières informations premières synthèses n° 20-1, mai 2009

Quelques initiatives de branche

La Branche Syntec :

Un projet d'accord sur le chômage **partiel prévoit un recours accru aux périodes de professionnalisation** pour les salariés les plus menacés.

L'accord prévoit que « tout salarié positionné en chômage partiel a le droit à la réalisation d'un **bilan d'étape professionnel** ;

Pour certaines catégories de salariés, **les seuils de salariés pouvant être simultanément en période de professionnalisation seront relevés.**

<http://www.fafiec.fr/financement/periode-professionnalisation>

Source : AEF n° 115477, 11 juin 2009

Accord cadre BTP/Etat

Il a été prévu **d'actualiser les référentiels métiers** et de **faire évoluer l'offre de formation en conséquence.**

Pour ce qui concerne la prévention des difficultés d'emploi liées à la crise et la sécurisation des parcours professionnels, l'accord mise sur les dispositifs de formation et de professionnalisation.

Source : AEF n° 113456, 4 mai 2009

Accord cadre dans l'Intérim

L'accord conclu fin mai, concernant l'intérim vise, lui, à **développer la qualification du salarié « dans son emploi d'origine, vers des secteurs plus porteurs »** et à **développer la polyvalence pour garantir la capacité d'accès à l'emploi** » et ce, autour d'un **CEP (contrat d'étude prospective)** et de la mise en œuvre d'un accord cadre **ADEC** (actions de développement de l'emploi et des compétences). Le **Fiso** serait alors mobilisé « à hauteur de 6,7 millions d'euros » et les signataires à hauteur de 16,1 millions d'euros.

Le secteur de la métallurgie a décidé de mobiliser les fonds de l'Opcaim qui financera notamment des « **chargés de mission 'contrat de pro'** » en vue de « **renforcer la communication de proximité** » sur ce dispositif, son fonctionnement et son intérêt pour les entreprises. De plus, **tout contrat de professionnalisation signé avant le 31 décembre 2009 bénéficiera d'une prise en charge majorée de 30 % : la prise en charge de la fonction tutorale sera étendue** à tout contrat de professionnalisation ou d'apprentissage conclu avant le 31 décembre 2009, quel que soit le niveau du jeune.

Source AEF n° 116474, 29 juin 2009

Accord européen sur l'anticipation et le développement professionnel des salariés

L'accord européen Idea (« Improving professional development through effective anticipation) vise à **analyser les tendances** qui affectent les grands métiers du groupe Thalès.

Il s'agit **identifier et analyser chaque année, par famille professionnelle, les évolutions technologiques, les innovations majeures ou les besoins de compétences** ».

L'accord préconise la mise en place d'un « **entretien de développement professionnel (EDP)** pour tous les salariés » L'objectif de cet entretien sera « de convenir d'une orientation de carrière en tenant compte des souhaits du salarié et des besoins de la société »

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/accord-thales-juin-2009.pdf>

Quelques interventions de l'Anact



Organisation et amélioration des conditions de travail pour la qualité des services à la personne

Secteur en pleine croissance et en phase de structuration rapide, le secteur est concerné par des enjeux de qualité des services proposés, d'attractivité des emplois, de professionnalisation et de stabilisation de ses salarié(e)s. **L'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés est donc un défi majeur pour le développement du secteur.**

Source : ARACT Haute-Normandie

http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/DOSSIERS_THEMATIQUES/W_A_2_COMPETENCES/W_D_2_3_PROFESSIONNALISATION/NOTINMENU_DETAIL_CAS?p_thingIdToShow=1240732

Améliorer la qualité

Le programme « **Thetis** », mis en place dans le cadre d'une convention entre l'ANSP (Association Nationale des Services à la personne) et l'**Anact** (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), a pour objectif **l'accompagnement des structures agréées** (entreprises et associations) sur trois ans, **dans les domaines de l'organisation, des conditions de travail, de la professionnalisation et de la qualité de service rendu.**

Au 31 décembre 2008, 166 structures ont été (ou sont) accompagnées.

L'objectif est :

- **de professionnaliser les structures**
- d'améliorer les conditions d'exercice des métiers
- de professionnaliser les intervenants
- d'améliorer de la qualité des prestations de services rendus

Source : *Services à la personne. Evolutions, organisation et conditions de travail, mai 2008*

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/808341.PDF>

http://www.anact.fr/images/web/circulaire_SAP.pdf

[http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/DOSSIERS_THEMATIQUES/W_A_3_ORGA T ECHNO/W_D_3_4_Services-a-la-personne](http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/DOSSIERS_THEMATIQUES/W_A_3_ORGA_T ECHNO/W_D_3_4_Services-a-la-personne)

<http://www.una.fr/3874-S/professionnalisation.html>

Sommaire

Sources bibliographiques

Accords nationaux interprofessionnels

ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours

http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf_ANI_7_janvier.pdf

ANI du 14 novembre 2008 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences

http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf_5_ANI_GPEC_14.11.08.pdf

ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors

http://www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/accord_national_interprofessionnel_sur_l_emploi_des_seniors.pdf

ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

<http://www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/NT327642.phtml>

Données juridiques

Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020740914>

Fiches pratiques de la formation continue, chapitres 12 et 17. Centre Inffo. 2009

Loi finances 2009, annexe formation professionnelle

<http://www.performance-publique.gouv.fr/farandole/2009/pap/pdf/jaune2009formationprofessionnelle.pdf>

Données chiffrées

Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit ; Premières informations premières synthèses 2009-20.1, mai 2009.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009.05-20.1.pdf>



Les chiffres clés édition 2008, travail, emploi et formation professionnelle. DRTEFP Haute-Normandie. – 37 p.

Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires : Contrat de Professionnalisation, CDPI, FAF TT, avril 2008. – 56 p.

<http://www.fafft.fr/fafront/upload/root/Etudes/Etude%20Contrat%20de%20pro%20et%20CDPI%202008.pdf>



Trois ans de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Ten info n° 38, DRTEFP Haute-Normandie, février 2008. – 8 p.

Rapports

Propositions pour le livre vert, issues des travaux du groupe de travail emploi-formation. Commission Hirsch, juin 2009. – 7 p.

Reconnaître la valeur de la jeunesse. Commission de concertation sur la politique de la jeunesse, juin 2009. – 96 p.

http://www.lagenerationactive.fr/files/LivreVertJeunesse_web0907.pdf

Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances. Yazid Sabeg, mai 2009. – 114 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000202/index.shtml>

Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation. Rapport. Jean-François PILLIARD, mai 2009. – 65 p.

http://www.dgefp.bercy.gouv.fr/pdf/rapport_pilliard.pdf

L'ambition des Régions pour un service public régional de la formation professionnelle, Rapport Mensia, ARF. décembre 2008. – 116 p.

http://www.arf.asso.fr/index.php/espace_presse/dossiers_thematiques/emploi_et_formation/rapport_mensia_2008

Professionalisation et entreprise

Les managers et la formation. Etudes du GARF. GARF, juin 2009. – 61 p.

@ La professionnalisation. Anact, 2009

http://www.anact.fr/portal/page/portal/AnactWeb/DOSSIERS_THEMATIQUES/W_A_2_COMPETENCES/W_D_2_3_PROFESSIONNALISATION

L'enjeu des qualifications dans la maîtrise des restructurations. Bref Céreq n° 259, décembre 2008. – 4 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/b259.pdf>

La professionnalisation. Richard WITTORSKI. Revue Savoirs n° 17. 2008

Les embauches dans les territoires de la politique de la ville en 2006 : forte hausse des embauches dans les zones franches urbaines créées en 2004, recul dans les zones de redynamisation urbaine. Premières informations premières synthèses 47.3, novembre 2008. – 10 p.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.11-47.3.pdf>

Formation et enseignement professionnels en France. Cedefop, 2008. – 96 p.

Guide pratique : professionnalisation mode d'emploi. OPCALIA, avril 2008. – 36 p.

http://www.opcalia-hn.com/images/stories/Guides_pratiques/guideprofopcalia.pdf

La professionnalisation. Acquérir et transmettre des compétences. Anact, septembre 2007. – 159 p.

Le plan de formation après la réforme : nouvelle opportunité de professionnalisation des salariés ? GARF, juin 2007.- 34 p.

Apprendre et travailler Vers de nouvelles complémentarités ?, Bref Cereq n° 225. décembre 2005. – 4 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/b225.pdf>

PME et contrat de professionnalisation. Agefos-PME, septembre 2005

[http://www.agefos-pme-hn.com/fileadmin/user_upload/10-Master/50-Nous-connaître/pdf/Les PME et le contrat de professionnalisation sept2005.pdf](http://www.agefos-pme-hn.com/fileadmin/user_upload/10-Master/50-Nous-connaître/pdf/Les_PME_et_le_contrat_de_professionnalisation_sept2005.pdf)

Articles

Contrats de professionnalisation : vers la création de parcours personnalisés ? Entreprise & carrières n° 957, 2 au 8 juin 2009. – pp. 27-28



Jeter les bases d'une conception d'ensemble des liens entre activité-compétence-professionnalisation/développement professionnel-identité. Penser l'éducation n° 25. Laboratoire CIVIIC, mai 2009. – pp. 143-15

La portée formatrice de l'expérience : entretiens auprès d'employeurs du secteur des services. Formation Emploi n° 106, avril-juin 2009. – pp. 41-58

La période de professionnalisation : un dispositif en progression. Inffo Flash n° 693. 1^{er} au 15 janvier 2007. – pp. 13-16

Les entreprises adoptent la professionnalisation. Actualité de la Formation Permanente n° 200, janvier-février 2006. – pp. 12-64

Sites internet

Site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/periodes-professionnalisation.html>

☛ voir rubrique « dossiers travail », thème

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=294

Tableau de bord mensuel des politiques d'emploi et du marché du travail, Tableaux par département et région

<http://www.35h.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/politique-emploi-formation-professionnelle/tableau-bord-mensuel-politiques-emploi-du-marche-du-travail/tableaux-par-departement-region.html>

Sur le site de la CGPME, les différents dispositifs de formations :

<http://www.laformationpro.com>

☛ Voir dossier Eclairage n° 11, le tutorat en entreprise. Mars 2009

<http://www.crefor.asso.fr/drupal/node/54>

Sommaire

Eclairage est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie.

Directeur de la publication : Luc Chevalier. Information et rédaction : Dominique Rousselin-Legrand.

Conformément à la loi "informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Eclairage 2009. *

