

Actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Article 3.1

## Opérations programmées

### ALTERNANCE

Développer l'Alternance pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification.

24 juillet 2014

*Convention-cadre du 12 février 2013  
ALTERNANCE*

Organisme bénéficiaire	Montant programmé le 24 juillet 2014
AFDAS	345 600 €
AGEFOS PME	3 393 099 €
CONSTRUCTYS	880 892 €
FAFIEC	119 124 €
FAFIH	350 442 €
FAF TT	578 474 €
FORCO	1 221 240 €
OPCA 3+	262 800 €
OPCA DEFI	294 623 €
ACTALIANS / OPCA PL	25 200 €
OPCAIM	1 437 317 €
OPCALIA	3 031 010 €
OPCALIM	112 267 €
OPCA TRANSPORTS	436 479 €
<b>TOTAL</b>	<b>12 488 568 €</b>

*Ces budgets concernent la maquette financière 2014 de la Convention cadre du 12 février 2013.*

**AFDAS**

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

## FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

### Résumé

Face à une détérioration accrue de l'emploi des jeunes et malgré un contexte économique défavorable, l'AFDAS a décidé d'inscrire "l'Alternance" comme l'une de ses principales priorités pour les années à venir et à ce titre, d'amplifier ses actions pour mieux promouvoir et développer, de façon qualitative et quantitative, le recours aux contrats en alternance au sein des entreprises des secteurs de la Culture, de la Communication, des Médias et des Loisirs.

L'AFDAS couvre 42 000 entreprises dont 90% employant moins de 10 salariés. Ces TPE sont confrontées à plusieurs difficultés : une situation économique structurellement "fragile" fortement dépendante de politiques et de fonds publics, les évolutions technologiques permanentes qui nécessitent une adaptation rapide, le besoin d'un personnel très qualifié et en même temps doté d'une réelle "créativité artistique" pour se différencier sur son segment d'activités et accroître sa performance et son positionnement sur son marché.

Le contrat de professionnalisation constitue une alternative pertinente à développer par l'AFDAS auprès de ces TPE, comme moyen de recruter, de former et de qualifier de nouveaux collaborateurs "jeunes" ou "adultes" à leurs besoins spécifiques de compétences, pour mieux répondre aux impératifs que leur impose leur environnement.

L'AFDAS se positionne sur l'appel à projets Alternance car ce projet, comme il a été démontré les années précédentes :

- contribue activement, de façon ciblée, c'est-à-dire plus efficace, au développement et/ou à la préservation de l'emploi par la qualification ou requalification.
- permet d'allouer des ressources dédiées et spécialisées à l'alternance.

### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 8  
Développeurs en CDD : 0  
Développeurs en CDI : 8  
Nombre d'ETP : 8  
Nombre de mois travaillés : 96

## AGEFOS PME

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

En 2012, AGEFOS PME a financé plus de 41 000 contrats de professionnalisation (soit 25% des contrats en France). Depuis plusieurs années, AGEFOS PME œuvre pour le développement des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelles des jeunes.

Ainsi par l'intermédiaire de cet appel à projets, AGEFOS PME souhaite continuer à promouvoir l'alternance dans tous les secteurs et toutes les entreprises adhérentes. L'alternance et l'articulation formation/entreprise se fera en lien avec l'offre de formation et l'entreprise selon les contraintes de la certification et les besoins exprimés de professionnalisation de l'entreprise.

Dans le cadre de la présente opération, AGEFOS PME vise 78 développeurs.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 78

Développeurs en CDD: 75

Développeurs en CDI : 3

Nombre d'ETP : 78

Nombre de mois travaillés : 944

## CONSTRUCTYS

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

Le contrat de professionnalisation demeure une voie essentielle pour sécuriser l'avenir professionnel des nouveaux entrants dans les métiers du BTP. Il est par conséquent directement lié aux besoins de recrutement de l'entreprise, et donc lié intrinsèquement à l'activité économique du pays et plus particulièrement du secteur.

La chute brutale de l'activité en 2008 a entraîné la baisse du nombre de contrats qui depuis n'a pas trouvé le même niveau qu'en 2007 : baisse de 26% du nombre de contrats signés.

CONSTRUCTYS demande à ses réseaux de s'engager à stopper la baisse et vise ainsi une stabilisation des chiffres de 2012, avec l'aide du cofinancement du FPSPP.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 30

Développeurs en CDD: 17

Développeurs en CDI : 13

Nombre d'ETP : 20,4

Nombre de mois travaillés : 245

## FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

### Résumé

La priorité du FAFIEC sur ce projet est d'atteindre les objectifs fixés par une convention d'objectif et de moyens fixée avec l'état et ceux de la Note de Politique Formation Paritaire de 2013, qui visent une augmentation de +25% du nombre de contrats de professionnalisation.

La majorité des entreprises relevant du champ de compétences du FAFIEC sont des TPE (> 80%) et des PME réparties sur l'ensemble du territoire. L'absence de structuration RH de la plupart de ces entreprises représente l'un des facteurs principaux de difficulté à développer les contrats de professionnalisation dans la branche.

C'est la raison pour laquelle le FAFIEC se positionne aujourd'hui sur l'appel à projet Développeur de l'Alternance.

Le plan d'actions proposé par le FAFIEC consiste à améliorer l'orientation des jeunes avant l'entrée dans le dispositif ; à améliorer la qualité de l'accueil dans l'entreprise ; à améliorer, le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires par l'organisme de formation.

Pour ce faire, les développeurs de l'alternance s'appuieront sur des enquêtes réalisées auprès des bénéficiaires et proposeront un accompagnement pour la formalisation d'une fiche de poste à partir d'activités à pourvoir dans l'entreprise, à rapprocher de l'offre de formation correspondante. Le FAFIEC sollicite le concours du FPSPP, afin de développer cette fonction de développeur de l'alternance au sein de l'OPCA.

L'objectif visé est d'accroître le nombre de contrats de professionnalisation ; d'accroître le taux de réussite sur les formations qualifiantes, de favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaire dans les 6 mois suivant le contrat, d'augmenter le nombre de formation de tuteurs et de réduire le taux de rupture en début de parcours.

### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 14

Développeurs en CDD : 0

Développeurs en CDI : 14

Nombre d'ETP : 3,8

Nombre de mois travaillés : 12

## FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

### Résumé

Les partenaires sociaux de la branche du FAFIH se sont fixé cinq priorités dans le cadre d'un plan global d'actions autour de l'alternance :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en mutualisant les fonds,
- privilégier les formations en alternance sous statut de salariat,
- généraliser les engagements de contrats d'objectifs pilotés par les conseils régionaux, associés aux services régionaux de l'état et aux académies,
- organiser des stages de découverte en amont des contrats en alternance,
- stabiliser les effectifs de l'enseignement technique.

Compte tenu du fait que 90% des entreprises adhérentes de la branche sont des TPE, et que ces entreprises n'ont pas les moyens en ressources humaines nécessaires à une organisation pérenne du recrutement de contrats de professionnalisation, on constate que les contrats en alternance sont généralement de courte durée et que le taux de rupture est important. Pour tenter de remédier à cette situation, les partenaires sociaux du secteur se sont fixés trois priorités : mieux informer les bénéficiaires, les centres de formation et les entreprises ; mieux orienter les publics et enfin mieux former, c'est-à-dire former de façon plus efficace.

L'atteinte des objectifs de la branche en matière de politique de promotion de l'alternance est conditionnée à la disponibilité et à la proximité de collaborateurs au sein du FAFIH capables de répondre de façon réactive aux besoins des différents acteurs de l'alternance dans le secteur. C'est la raison pour laquelle le FAFIH sollicite le concours FPSPP afin de renforcer durablement ses équipes et de simplifier l'accès à l'information des différents acteurs de la branche.

### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 13  
Développeurs en CDD : 13  
Développeurs en CDI : 0  
Nombre d'ETP : 12  
Nombre de mois travaillés : 144

## FAT TT

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

Dans un contexte de diminution de l'activité des entreprises du travail temporaire, le FAF TT souhaite poursuivre sa démarche en faveur du développement de l'alternance en s'appuyant sur les actions mises en œuvre auprès des agences d'emploi sur les territoires pour la professionnalisation des intérimaires et les conclusions de l'enquête « Formation et insertion des jeunes intérimaires ». A ce titre, il a défini un plan d'action en six étapes prenant en compte les différents leviers permettant de développer l'alternance auprès de ce public spécifique. Le FAF TT souhaite voir progresser de 3% par an sur les trois ans le nombre de contrats en alternance conclus. Pour ce faire, il mobilise 28 salariés, correspondant à 20,7 ETP.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 28  
Développeurs en CDD : 0  
Développeurs en CDI : 28  
Nombre d'ETP : 20,7  
Nombre de mois travaillés : 242



## FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

### Résumé

Le secteur du Commerce et la Distribution constitue l'un des viviers majeurs de recrutement pour les jeunes et les adultes dans le cadre du contrat de professionnalisation. A ce titre FORCO a financé près de 17 280 contrats en 2011 et 21 225 contrats en 2012. Il enregistre une augmentation de 30% du nombre de contrats de professionnalisation conclus. Depuis 2011, le FORCO intensifie donc ses actions en faveur de l'emploi notamment en développant l'alternance par le biais du contrat de professionnalisation et en s'interrogeant sur les conditions de réussite. A ce titre, une étude qualitative sur l'alternance, menée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, a mis en avant certaines faiblesses du dispositif à savoir : 28 % des contrats sont rompus avant leur terme, 13 % des alternants sont orientés « malgré eux » vers les métiers du Commerce et de la Distribution, 33 % des alternants sont mal informés sur les réalités du métier exercé. Cette étude a mis également en avant des pratiques très hétérogènes des centres de formation sur leurs actions de recrutement, d'accompagnement des alternants, du suivi en entreprise, des liens avec les tuteurs et le suivi pédagogique. Face à ce constat et afin d'engager un plan de progrès pluriannuel, le Conseil d'Administration de l'OPCA a adopté à l'unanimité un Plan Qualité Alternance pluriannuel le 17 avril 2012.

Dans ce contexte le FORCO se positionne sur l'appel à projet « Alternance ». L'ensemble du réseau de FORCO sera mobilisé afin de développer quantitativement et qualitativement l'alternance par des démarches progressives et novatrices, s'inscrivant dans la durée et favorisant le partage de l'information et des bonnes pratiques. Les cibles finales de ce projet sont les salariés jeunes et adultes embauchés dans le cadre d'un contrat en alternance ou notamment en contrat de professionnalisation.

### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 39  
Développeurs en CDD : 13  
Développeurs en CDI : 26  
Nombre d'ETP : 28  
Nombre de mois travaillés : 334 mois

## OPCA 3+

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

Face à un déséquilibre de la pyramide des âges et à des départs en retraite massifs, le développement de l'alternance est un enjeu majeur pour les entreprises des branches de l'OPCA3+ puisqu'il permet de mettre en relation les différentes générations et ainsi la transmission du savoir faire. Le réseau de proximité d'OPCA3+ mobilise donc ses conseillers formation, les chargés de mission et les assistants territoriaux afin d'assurer la promotion et le développement du dispositif.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 30  
Développeurs en CDD: 1  
Développeurs en CDI : 29  
Nombre d'ETP : 6  
Nombre de mois travaillés : 72

## OPCA DEFI

*Convention-cadre du 12 février 2013  
ALTERNANCE*

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

L'OPCA DEFI mène une politique de développement des contrats de professionnalisation auprès de l'ensemble de ses entreprises adhérentes sur le territoire national depuis sa création.

La direction de l'OPCA a fixé pour l'année 2013 un objectif de croissance de 7% (4 437 contrats). Ainsi, afin d'atteindre cet objectif, OPCA DEFI se positionne sur l'appel à projets.

Dans le cadre de l'opération, 48 développeurs seront mobilisés pour une capacité de 9 ETP.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 48

Développeurs en CDI : 10

Développeurs en CDD : 38

Nombre d'ETP : 9

Nombre de mois travaillés : 110

## ACTALIANS / OPCA PL

*Convention-cadre du 12 février 2013  
ALTERNANCE*

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

Certaines branches professionnelles de l'OPCA PL ont fait le constat de l'inadéquation entre les besoins importants de leurs entreprises en matière notamment de secrétariat et la formation dispensée aux jeunes qui n'était pas adaptée à la spécificité de leur exercice. En conséquence de quoi, elles ont décidé de développer au profit des jeunes et des entreprises libérales un dispositif de formation qui soit plus conforme à leurs besoins.

L'OPCA PL, dans le cadre de ses missions de déploiement de l'offre de formation vis-à-vis de ses entreprises adhérentes, a ainsi construit un dispositif de formation, dans le domaine du secrétariat, qui est à la fois interprofessionnel et spécifique à chacun des exercices des entreprises d'accueil. Le titre « Secrétaire technique » a été enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles en 2008. L'OPCA PL continue, via son service R&D, sa collaboration avec les branches professionnelles qui s'associent au dispositif pour adapter le titre aux spécificités métiers.

En se positionnant sur cet AAP, l'OPCA PL prévoit ainsi de mettre en place une action de promotion des contrats de professionnalisation qui sera centrée sur les titres et les CQP (enregistrés au RNCP) développés par son service R&D au bénéfice principalement des professions libérales.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 1  
Développeurs en CDD: 1  
Développeurs en CDI : 0  
Nombre d'ETP : 1  
Nombre de mois travaillés : 7

## OPCAIM

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

Afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, la branche de la métallurgie incite à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Pour renforcer l'attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l'accord du 1er juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En 2012, OPCAIM a financé plus de 37 600 contrats en alternance, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010. Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable des jeunes dans les entreprises industrielles, l'OPCA réaffirme son ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance,

Dans ce contexte OPCAIM se positionne sur l'appel à projet « Alternance ». L'ensemble du réseau d'OPCAIM sera mobilisé afin de développer quantitativement et qualitativement l'alternance par des démarches volontaristes, s'inscrivant dans la durée et favorisant le partage de l'information et des bonnes pratiques. Les cibles finales de ce projet sont les salariés jeunes et adultes embauchés dans le cadre d'un contrat en alternance ou notamment en contrat de professionnalisation.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 60  
Développeurs en CDD : 20  
Développeurs en CDI : 40  
Nombre d'ETP : 45  
Nombre de mois travaillés : 450

## OPCALIA

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

En 2012, 23 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés (hors périmètre coiffure) soit 1 contrat pour quatre entreprises adhérentes soit 15 % de plus qu'en 2011. De plus, 1 contrat sur 5 est conclu en CDI contre 1 sur 10 au niveau national.

Ainsi par l'intermédiaire de cet appel à projet, l'ensemble du réseau OPCALIA, en métropole et dans les DOM, sera mobilisé afin de développer quantitativement et qualitativement l'alternance par des démarches progressives et novatrices, s'inscrivant dans la durée et favorisant le partage de l'information et des bonnes pratiques. Les cibles finales de ce projet sont les salariés jeunes et adultes embauchés dans le cadre d'un contrat d'alternance, notamment en contrat de professionnalisation.

Après s'être appropriées les principales offres de service d'OPCALIA ainsi que les principaux dispositifs mobilisables, les 70 développeurs mobilisés dans le projet auront pour mission d'accompagner, conseiller et d'outiller les entreprises pour entrer dans la démarche de l'alternance.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 70  
Développeurs en CDD : 42  
Développeurs en CDI : 28  
Nombre d'ETP : 70  
Nombre de mois travaillés : 840

## OPCALIM

*Convention-cadre du 12 février 2013*  
**ALTERNANCE**

### FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

#### Résumé

La filière alimentaire regroupant les entreprises de la coopération agricole, des industries alimentaires et de l'alimentation de détail participe au maintien d'une activité économique fortement pourvoyeuse d'emploi. Leur implantation en zone rurale, sur l'ensemble du territoire, représente un véritable enjeu en termes d'équilibre des territoires. Cependant ce secteur souffre d'un déficit d'image auprès du public. Ainsi, un certain nombre d'actions ont été engagées pour pallier à ces difficultés, dont une réflexion sur l'amélioration du recours à l'alternance, démontrant l'implication des acteurs du secteur et des partenaires sociaux sur cette question. Un contrat de filière proposant des axes de réflexion notamment sur le développement de l'alternance sur lesquels OPCALIM sera sollicité, est en cours de signature avec l'Etat. Ainsi, l'action proposée par OPCALIM s'appuie à la fois sur la réflexion engagée par les partenaires sociaux du secteur et l'Etat, les engagements pris dans sa Convention d'Objectifs et de Moyens et l'action que l'OPCA a menée en 2012 pour le développement de l'alternance.

#### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 14  
Développeurs en CDD : 7  
Développeurs en CDI : 7  
Nombre d'ETP : 7  
Nombre de mois travaillés : 84

# OPCA TRANSPORTS

*Convention-cadre du 12 février 2013  
ALTERNANCE*

## FICHE SYNTHETIQUE DE L'OPERATION A L'ISSUE DE L'INSTRUCTION

### Résumé

Dans un contexte économique qui s'est dégradé fortement dans les différentes branches adhérentes à l'OPCA TRANSPORTS, l'OPCA est fortement impliqué au côté des entreprises pour le développement de l'alternance. Les campagnes développeurs précédentes ont eu pour objectif principal de s'adresser prioritairement aux petites et moyennes entreprises. Les secteurs des transports de marchandises, de voyageurs et sanitaires ont été prioritairement sélectionnés car abritant le plus grand nombre de petites entreprises.

Pour poursuivre son impact sur l'ensemble du territoire national, l'OPCA-TRANSPORTS a élaboré un Plan d'actions pluriannuel (2013-2015) dans le cadre de l'appel à projets 2013 du FPSPP et prévoit à ce titre :

- 1) de déployer de nouveaux moyens pour promouvoir le contrat de professionnalisation,
- 2) de définir une charte qualité pour contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

### Résultats attendus (année de référence 2014)

Nombre de Développeurs : 12  
Développeurs en CDD : 12  
Développeurs en CDI : 0  
Nombre d'ETP : 12  
Nombre de mois travaillés : 144