

BILAN D'ACTIVITES

Portant sur les réalisations 2013-2015

**« Développer l'Alternance
pour favoriser l'accès à
l'emploi et à la qualification »**

OPCA

SOMMAIRE

<u>INTRODUCTION</u>	3
<u>SYNTHESE QUALITATIVE</u>	4
<u>1.1 Contexte</u>	4
<u>1.1.1 Objectifs de l'appel à projets</u>	4
<u>1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP</u>	4
<u>1.2 Analyse de la mise en œuvre</u>	5
<u>1.2.1 Ingénierie</u>	5
<u>1.2.2 Partenariats</u>	7
<u>2. SYNTHESE QUANTITATIVE</u>	7
<u>1.1 Description des données quantitatives</u>	7
<u>1.1.1 Caractéristiques des développeurs</u>	7
<u>1.1.1 Caractéristiques des Contrats de Professionnalisation</u>	9
<u>1.2 Analyse des données quantitatives</u>	9
<u>1.2.2 Analyse de la mission développement de l'alternance</u>	9
<u>1.2.2 Analyse des contrats de professionnalisation</u>	110
<u>3. SYNTHESE FINANCIERE</u>	133
<u>3. ANALYSE DES RESULTATS</u>	134
<u>1.1 Appréciation du dispositif et effet levier</u>	135
<u>CONCLUSION</u>	15

INTRODUCTION

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention-cadre permettant de développer les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

En 2015, environ 350 conventions de soutien financier¹, s'inscrivant sur deux Conventions cadre², ont été mises en œuvre par les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Pôle emploi et Conseils régionaux³. Au total, elles ont permis l'engagement financier de formations pour près de 600 000 participants.

Ce bilan d'activités présente les données relatives au dispositif « Développeur de l'alternance ». Ce dernier a fait l'objet d'un appel à projets publié en 2013. Il a pour ambition de dresser un état de lieu des actions entreprises depuis 2013 par les OPCA en faveur de l'Alternance, en fournissant des éléments qualitatifs, quantitatifs et financiers. Il permet d'avoir une vision globale du dispositif, des résultats et de son effet levier sur le dispositif visé. Pour ce faire, ce bilan se base entre autre sur les bilans d'exécution rédigés par les structures bénéficiaires du soutien financier du FPSPP et sur l'étude portant sur l'insertion post Contrat de professionnalisation réalisée en 2014 par Bouteille et financée par le FPSPP.

Depuis 2013, le dispositif « Développeur de l'alternance » concerne 15 OPCA. Il a permis le déploiement de 1 410 développeurs pour soutenir l'Alternance, en particulier le contrat de professionnalisation, pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA de 43 168 069,06€, dont un soutien financier du FPSPP de 27 492 259,78€ correspondant aux dépenses liées aux développeurs⁴.

¹ Conclues suite à la publication d'appels à projets ou à l'octroi de dotations ; ces conventions sont aussi nommées « opérations ».

² Celle du 12 février 2013 et celle du 26 février 2015.

³ Structures bénéficiaires du soutien du FPSPP.

⁴ Salaires et frais de formation.

SYNTHESE QUALITATIVE

1.1 Contexte

1.1.1 Objectifs de l'appel à projets (AAP)

La Convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat 2013-2015 a fixé un objectif de mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes, notamment pour ceux d'entre eux dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien, l'évolution ou le retour à l'emploi. L'appel à projets 2013 « Développer l'Alternance pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification » a permis en partie d'y répondre en renforçant l'implication des OPCA sur ce dispositif et en permettant un accompagnement des plans d'actions des OPCA dans leur projet de développement quantitatif et qualitatif de l'alternance et notamment du contrat de professionnalisation. En effet, plusieurs études menées au niveau des branches ou au niveau national ont montré que le travail des OPCA ne devrait pas s'arrêter au montage et à la signature des contrats en alternance mais continuer dans la mise en place de mesures de sécurisation du recrutement en contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de cet appel à projets, chaque OPCA devait procéder à la définition d'un plan d'actions sur trois ans permettant d'apporter des solutions innovantes aux problématiques rencontrées dans le développement de l'alternance.

Dans un contexte de chômage élevé et d'insertion difficile des jeunes sur le marché du travail, l'AAP poursuivait deux objectifs majeurs :

- Augmenter le nombre de contrats en alternance et en améliorer la qualité ;
- Soutenir une démarche progressive et novatrice s'inscrivant dans la durée et favorisant le partage d'informations et de bonnes pratiques, au sein des OPCA.

1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP

L'AAP a été lancé le 15 mars 2013 et prévoyait une réalisation des plans d'action globaux entre 2013 et 2015. La maquette financière pour l'intervention du FPSPP sur les dépenses éligibles de 2013 était alors de 12,4 millions d'euros.

Cet AAP a été suivi de deux réouvertures par voie d'avenant publiées les 17 janvier 2014 et 15 avril 2015 pour la prise en charge des dépenses sur les deux années suivantes. La maquette financière pour les dépenses 2014 était de 12.48 M€ et de 5M€ pour celles de 2015.

Le soutien du FPSPP s'est concrétisé par un cofinancement des moyens humains, en accompagnement d'une politique développée par la (les) branche(s) et par l'OPCA en matière d'Alternance. Il a contribué aux dépenses suivantes :

- 1- La rémunération du personnel chargé du développement de l'Alternance (« Développeur ») dans sa mission de promotion des contrats en alternance, à hauteur de 3 600 € par mois travaillé et par ETP ;
- 2- Les frais pédagogiques liés au plan de formation à destination des Développeurs (au coût réel et dans la limite de 15€/heure et d'une durée maximum de 40 heures qu'il s'agisse de formations externes ou internes).

1.2 Analyse de la mise en œuvre

1.2.1 Ingénierie

Les porteurs de projet se sont engagés à mettre en œuvre des actions correspondant à chaque étape de la mise en œuvre de l'action de formation, en amont, pendant et en aval de l'action de formation en alternance.

Le travail en amont des actions de formation a une incidence forte sur le rôle de l'OPCA et sur la nature de la relation entre l'OPCA et ses interlocuteurs habituels. Si globalement, il s'est caractérisé par une mise en liaison de l'ensemble des parties prenantes (entreprises, publics cibles, organismes de formation, prescripteurs) à travers le renforcement de la communication à destination des entreprises, des prescripteurs (Pôle Emploi et Missions locales) et des jeunes ; il s'est traduit pour d'autres par un véritable recentrage de l'offre de service auprès des adhérents. Ces derniers se positionnent en effet comme médiateur ou intermédiaire incontournable des entreprises et des organismes de formation pour la mise en place de contrats de professionnalisation en menant un travail de fond auprès de l'ensemble des parties prenantes afin de renforcer les partenariats et les collaborations et les encourager à prendre des engagements de qualité, notamment en proposant un accompagnement de proximité à chacun, et un accompagnement dans leurs besoins spécifiques en orientation, recrutement et formation.

Quelques initiatives sont notables :

- Lancement en 2013 par OPCALIM du portail <http://alimetiers.com/> qui présente les métiers de la branche, propose des témoignages de professionnels ou de jeunes en formation, selon les secteurs d'activité (production, logistique, maintenance, achats...).
- plaquettes et kits d'information (comme l'outil juridique « KIT alternance » de l'AFDAS),
- le site Web « MONCONTRATPRO.COM » lancé par OPCALIA,
- participation à des salons et forums dédiés à l'alternance (par exemple, l'opération spéciale « Fête de l'alternance » organisée par OPCALIA en mai 2015),
- lancement de plateformes web dédiées (par exemple le portail de suivi et de gestion à l'attention des organismes de formation, baptisé ForcoNet OF)
- et démarches innovantes d'accompagnement et de coordination (outils Prodiat et Trans-Faire d'OPCALIA ; Vision Pro pour AGEFOS PME),
- OPCA Transports renforce la sélection des candidats en ayant plus largement recours aux outils de recrutement Pôle Emploi (EMT - Evaluation en Milieu de Travail et MRS - Méthode de recrutement par simulation) afin d'orienter le candidat vers un métier en fonction de ses savoirs être, compétences et expériences.

Plusieurs porteurs identifient la POE individuelle et collective comme un dispositif complémentaire privilégié en amont d'un contrat de professionnalisation, comme premier sas au métier visé et socle de connaissance et compétences indispensable au bon déroulement du contrat de professionnalisation⁵. Certains OPCA font précéder les contrats de formation illettrisme.

Les OPCA portent également une attention au rôle des organismes de formation⁶, en adéquation avec les besoins des entreprises afin notamment de réduire le taux de rupture. Cela s'est traduit par l'élaboration de catalogues de formation mis à disposition des adhérents et des Chartes Qualité ou d'Engagement entre OF, entreprises, stagiaires et OPCA.

⁵ OPCALIA, FORCO, OPCA DEFI, OPCA Transports et Services, OPCAIM, OPCALIM, FAF TT

⁶ Afdas, FORCO, OPCA Transports, OPCALIA, Fafiec, Constructys, FAFTT

Pendant l'action de formation, il est prévu d'établir le suivi d'indicateurs qualitatifs (répartition géographique/ secteur d'activité/ taille de l'entreprise/ profil des bénéficiaires/ formations/ tutorat). L'objectif poursuivi par l'exploitation de ces indicateurs était d'améliorer l'accompagnement du stagiaire au sein de l'entreprise par exemple par la valorisation du tutorat (AGEFOS PME, AFDAS, FAFIEC, FAFSEA, FAFIH, OPCALIA, OPCA Transports et Services, FORCO, CONSTRUCTYS) ou par un meilleur accueil en entreprise (FAFIEC).

En effet, l'accès pour les OPCA dans les entreprises une fois le contrat de professionnalisation signé, reste marginal. Ainsi, le tutorat reste l'outil le plus aisé à promouvoir auprès de cette dernière pour s'assurer que l'alternant bénéficiera d'un certain suivi et d'un accompagnement de qualité dans l'entreprise. Le tutorat figure d'ailleurs parmi les objectifs complémentaires proposé dans l'appel à projets.

Ainsi, un grand nombre d'OPCA se sont engagés sur cet objectif afin de développer le tutorat et la fonction tutorale. Cela passe d'abord par la valorisation du tutorat auprès des entreprises et la proposition de formation (par exemple : « Défi'nitions » par DEFI ou « Permis de former » pour FAFIH). Certains OPCA ont mis en place des modules de formation à distance, parfois complété par de la mise à disposition d'outils ou d'espace de discussion entre tuteurs.

Certains porteurs tels qu'AGEFOS PME, le FAFSEA, le FORCO ou CONSTRUCTYS ont favorisé le rapprochement entre l'employeur et l'organisme de formation pour améliorer la cohérence entre la formation et l'emploi.

Par exemples :

- la branche Communication Graphisme Multimédia a mis en place des visites/ appels au cours du contrat pour vérifier le déroulement et si les missions confiées sont en adéquation avec le programme de la formation,
- mise en place d'un livret de suivi du stagiaire en Lorraine pour le BTP
- RDV à mi-parcours, à l'initiative du Développeur, avec le tuteur et l'alternant pour le FORCO

L'accompagnement en aval des actions de formation a été essentiellement pour les OPCA une phase d'observation et d'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre préalablement.

Ainsi, l'AFDAS/ FAFIEC/ FORCO/ OPCA3+ mènent des enquêtes post contrat de professionnalisation adressées aux bénéficiaires 3 ou 6 mois après l'issue de l'action, par mail ou par téléphone. Au-delà des enquêtes purement quantitatives, certains OPCA ont entrepris des actions concrètes pour encourager par divers moyens l'insertion des alternants dans l'entreprise. C'est le cas par exemple des primes de fidélité mises en place par la branche professionnelle de l'OPCAIM, du dispositif « Sécuripass » initié par AGEFOS PME Bourgogne ou des bilans de fin de formation en présence de tous les intervenants régionaux pour CONSTRUCTYS en Bourgogne.

On constate également l'augmentation du nombre d'initiatives visant l'évaluation de l'action de formation. Cette approche marque une volonté d'investissement à long terme des OPCA dans l'alternance et de progression dans la qualité de l'offre de service proposée pour le contrat de professionnalisation. C'est le cas du baromètre qualité alternance d'OPCALIA lancé en 2014, du chantier d'évaluation et de rénovation d'un CQP avec la branche de la publicité pour l'AFDAS ou le suivi d'un panel de bénéficiaires par CONSTRUCTYS.

1.2.2 Partenariats

Les plans d'action en faveur de l'alternance ont fait l'objet de deux types de partenariats pour les OPCA : les partenariats avec les clients et les partenariats institutionnels.

Les développeurs avaient pour mission de réaliser un certain nombre de contacts en entreprise. Le développement de la relation client était une composante essentielle de la promotion du contrat de professionnalisation.

Plusieurs OPCA ont intégré les entreprises de moins de 10 salariés comme des cibles prioritaires dans la consolidation de leur service de proximité (ACTALIANS, AGEFOS PME, AFDAS). Par ailleurs, la mise en œuvre de l'Appel à Projets Alternance a une incidence sur le fonctionnement de l'OPCA et son organisation interne, puisqu'il s'appuie sur la collaboration de différents services, implique des modifications dans le travail des conseillers formation et des développeurs qui acquièrent des compétences de conseil aux entreprises, et crée une modification profonde des pratiques en matière de gestion de l'offre de service auprès des entreprises.

Dans le cadre des partenariats institutionnels, des manifestations de promotion territoriale ont souvent eu lieu avec le Pôle Emploi (comme les job-dating de CONSTRUCTYS), les Maisons de l'emploi et les Missions locales (les salons, forums ou réunions d'information sur le contrat de professionnalisation pour AGEFOS PME), les CPNEF (AFDAS), les Régions. Egalement, de nombreux partenariats ont été noués avec les organismes de formation. Par exemple, le FAF TT a signé 8 accords-cadres en 2015 avec des organismes tels que l'AFPA ou l'Institut de soudure industrie. Des partenariats avec les agences d'intérim se sont poursuivis (non seulement pour le FAF TT mais également pour l'OPCA 3+ en partenariat national avec Manpower depuis 2010).

2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

1.1 Description des données quantitatives⁷

Les données quantitatives portent uniquement sur les développeurs de l'Alternance, axe d'intervention financière du FPSPP.

1.1.1 Caractéristiques des développeurs⁸

Nombre de développeurs de l'alternance recrutés depuis 2013	1410	Nombre de développeurs ayant bénéficié d'une formation depuis 2013	601
---	------	--	-----

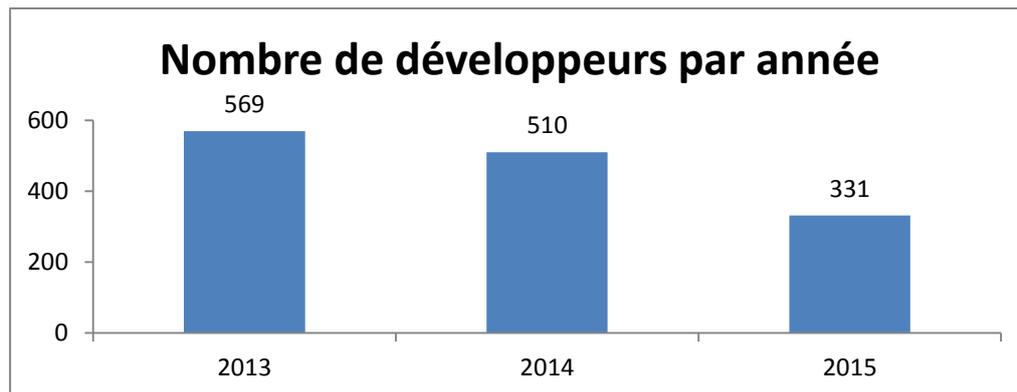
Le présent dispositif ne finance pas des actions de formation à destination des alternants, mais un appui aux structures par la prise en charge par le FPSPP d'une partie des frais liés aux chargés de mission de développement de l'alternance (salaires et frais de formation).

⁷ Cette description ne prend pas en compte les données du FAFSEA, le porteur s'étant retiré du plan d'action triennal à l'issue de l'année 2013

⁸ Le détail par OPCA est présenté en annexes.

43% des développeurs ont bénéficié d'une action de formation. Au regard du positionnement pivot de certains OPCA dans la mise en relation entre les acteurs afin de garantir la qualité du dispositif et sécurisation des parcours professionnels, les compétences des développeurs ont dû être étoffées, notamment sur le diagnostic et le conseil, en complément des connaissances législatives et techniques.

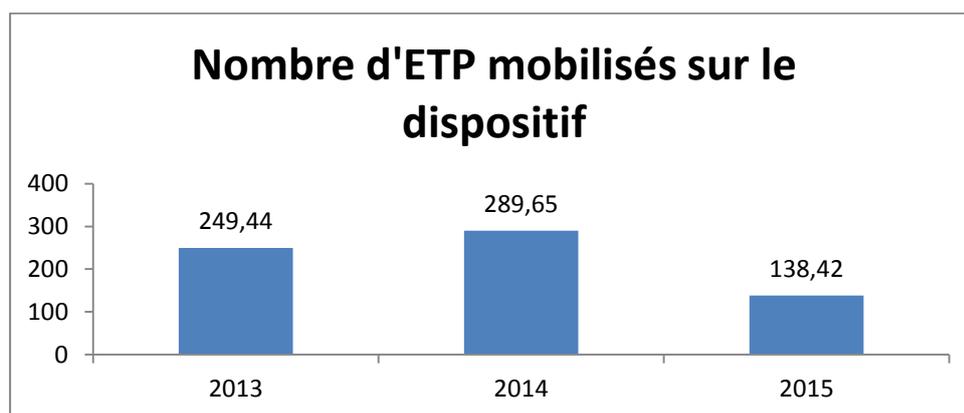
Ci-dessous sont présentées les données relatives aux nombre de chargés de mission (développeurs), le nombre d'équivalents temps plein affectés au dispositif, le nombre de développeurs recrutés pour la mission et leur type de contrat et la part de développeurs ayant fait l'objet de formations.



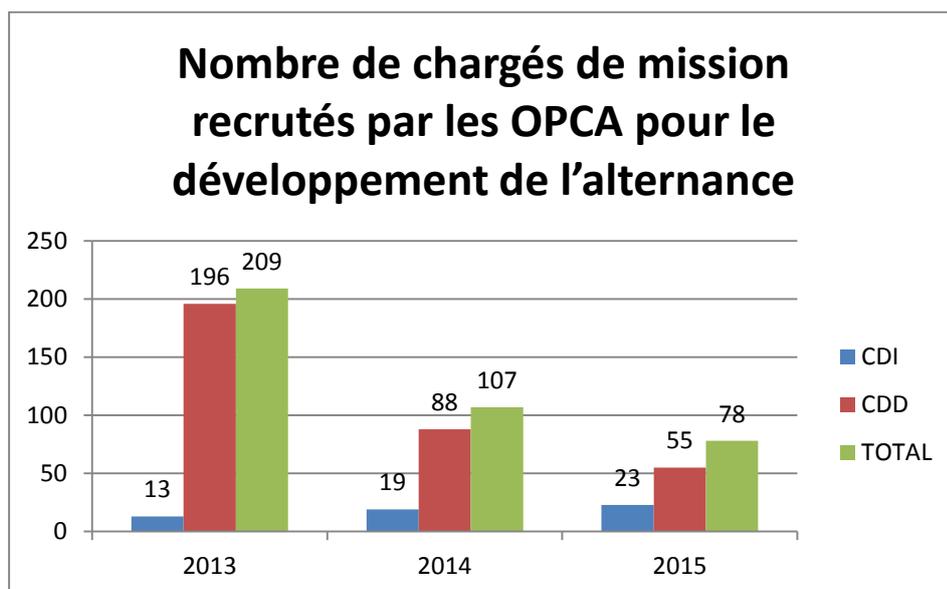
D'une année à l'autre, la mission de développement de l'alternance peut être assurée par les mêmes intervenants.

Le nombre de développeurs a été le plus important sur l'année de démarrage.

Celui-ci inclut les personnels des OPCA affectés pour partie de leur activité sur le dispositif et les chargés de mission recrutés spécifiquement pour la mission. Ces derniers sont au nombre de 394.



L'année forte en termes de temps consacré à la mise en œuvre des plans d'actions est l'année 2014.



394 personnes ont spécifiquement été recrutées pour la mission de développement de l'Alternance⁹. Les personnes recrutées en CDD ont parfois été les mêmes d'une année sur l'autre. L'essentiel des recrutements s'est opéré sur l'année de démarrage des plans d'action et s'est fait principalement sous forme de CDD.

1.1.2 Caractéristiques des contrats de professionnalisation

Indicateurs de réalisation

Le FPSPP a encouragé les OPCA à développer un plan d'action Alternance triennale répondant aux conditions suivantes :

- 2 objectifs obligatoires :
 - augmenter le nombre de contrat de professionnalisation ;
 - augmenter le taux d'accès à l'emploi à 6 mois ;
- 3 objectifs complémentaires (l'OPCA devait se positionner sur un parmi les trois suivants) :
 - augmenter le taux de réussite aux formations certifiantes (RNCP/ CQP) ;
 - augmenter le nombre de formation des tuteurs ;
 - réduire le taux de rupture en début de parcours ;
- et le cas échéant, les objectifs propres de l'OPCA.

Les objectifs présentés ci-dessous sont ceux fixés par les OPCA eux-mêmes, en 2013.

⁹ De 2009 à 2012, les appels à projets du FPSPP ont permis le recrutement de 381 Développeurs de l'Alternance.

Indicateurs de réalisation sélectionnés	Rappel des objectifs à 3 ans	Réalisations
Objectifs obligatoires		
Nombre de contrats de professionnalisation conclus par les OPCA ¹⁰	500 000	462 162
Taux d'accès à l'emploi à 6 mois ¹¹	65.71%	68,48%
Objectifs complémentaires: un parmi les trois suivants		
Taux de réussite aux formations certifiantes ¹²	81%	89%
Nombre de formations de tuteur ¹³	16 164	36 174
Taux de rupture en début de parcours ¹⁴	8.80%	6,63%

Profil des bénéficiaires des contrats de professionnalisation

En 2014 une évaluation nationale sur l'impact du contrat de professionnalisation a donné lieu à une enquête sur l'insertion à 6 mois, administrée par TNS Sofres et analysée par le cabinet Ambroise Bouteille et Associés. La synthèse des résultats de cette enquête montre que le profil des participants s'établi comme suit :

- 51% des contrats de professionnalisation sont des hommes ;
- 71% sont des jeunes moins de 26 ans ;
- 89% des contrats sont des CDD ;

L'enquête montre également que ce dispositif favorise majoritairement l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme reconnu puisque cela concerne 93% des Contrats de professionnalisation et qu'il est ouvert de manière homogène aux différents niveaux de qualification.

-En termes de répartition régionale, en 2014 on trouvait la majorité de ces contrats en IDF (29%), en Rhône-Alpes (11%), dans le Nord-Pas de Calais (7%) et en PACA (7%) ;

Les thématiques de formation les plus représentés étaient le Commerce/vente (27%), services aux personnes (13%) (santé ; accueil, hôtellerie, tourisme ; coiffure, esthétique) la Gestion (11%) et transports (9%).

Les entreprises de toute taille sont concernées par les contrats en alternance, et plus particulièrement les grandes entreprises.

1.2 Analyse des données quantitatives

1.2.1 Analyse de la mission développement de l'alternance

On constate deux types d'approches dans la mise en œuvre des plans d'action. Certains OPCA ont plutôt privilégié l'affectation d'une partie de l'activité de leur personnel disponible¹⁵ sur le dispositif,

¹⁰Indicateur renseigné à 100%

¹¹ Indicateur renseigné à 58%

¹² Indicateur renseigné par ACTALIANS, FAF TT, OPCA Transports et Services.

¹³ Indicateur renseigné par AFDAS, AGEFOS PME, FAFIEC, FORCO, OPCA DEFI, OPCALIM, OPCA Transports et Services, FAFIH, CONSTRUCTYS.

¹⁴ Indicateur renseigné par FAF TT, OPCA Transports et Services, FAFIEC, FORCO, OPCALIM.

¹⁵ AFDAS, ACTALIANS, FAFIEC, OPCA DEFI, OPCALIM.

quand d'autres ont plutôt préféré le recrutement de chargés de mission pour compléter leurs équipes¹⁶.

Certes, l'année de démarrage des plans d'action a été la plus importante en termes d'effectifs des développeurs. Néanmoins, l'année forte en termes de temps consacré à la mise en œuvre des plans d'actions est l'année 2014 car le démarrage du plan d'action n'est pas intervenu avant le second semestre 2013 en général.

Le nombre d'ETP a été moins important que le prévisionnel. CONSTRUCTYS explique cela du fait du manque de visibilité sur l'intervention financière FPSPP. Dans ce contexte, ACTALIANS précise que la promotion en CDI de certains postes de développeurs CDD a entraîné une diminution de la part de leur activité affectée au projet, ces développeurs ayant intégré l'OPCA sur des missions plus diversifiées ; et l'OPCA DEFI précise que cette diversification des missions est bien souvent liée à la réforme de la formation professionnelle intervenu durant les plans d'action.

Selon AGEFOS PME, ce plan a permis de stabiliser les recrutements de développeurs, voire de pérenniser certains emplois.

Les recrutements en CDI ont connu une progression au cours des 3 années, mais les recrutements en CDD restent la tendance. Le FAFIEC précise que le recours au CDD a permis de compenser le flux administratif et le temps d'adaptation des collaborateurs au nouvel outil de gestion.

1.2.2 Analyse des contrats de professionnalisation

Indicateurs de réalisation

Dans le précédent chapitre, nous avons présenté les indicateurs de réalisation sélectionnés. Dans cette partie, nous nous attacherons à les analyser, à l'appui des témoignages des OPCA. Ainsi, en ce qui concerne le nombre de contrats de professionnalisation, AGEFOS PME a constaté une baisse du nombre des contrats qui s'explique par le nombre moins élevé de développeurs alternance assurant le service de proximité auprès des entreprises adhérentes.

On constate des écarts par rapport aux objectifs conventionnés avec le FPSPP, mais le Contrat de Professionnalisation, a plutôt connu un phénomène de stabilité. Par exemple, AGEFOS PME a observé 5 % en moins de contrats signés entre 2013 et 2014, sur l'ensemble des contrats conclus par l'OPCA et 1 % de baisse entre 2014 et 2015.

Malgré les moyens humains mobilisés afin de promouvoir les contrats en alternance auprès des entreprises, le contexte économique des années 2013 et 2014 a été particulièrement défavorable, se traduisant par une forte contraction de l'activité dans les secteurs clés que sont le BTP, l'industrie et le commerce.

De ce fait, la tendance identifiée en 2012 concernant la baisse du nombre de contrats de professionnalisation et de CDPI¹⁷ s'est accentuée sur la période. L'inversion de tendance constatée en 2015 pour les contrats de professionnalisation (+ 12,8 %) n'a pas permis de revenir au niveau d'activité de 2012 mais constitue un indice sérieux de reprise de l'activité pour 2016.

Au regard de l'activité économique atone, le taux d'accès à l'emploi pour les différents dispositifs s'est progressivement contractée se situant à fin 2015 à 71%. A noter que les bénéficiaires de contrats de professionnalisation permanents ont été particulièrement touchés avec un décrochage (-13 points) en 2015 consécutif à une politique de maîtrise voire de contraction de la masse salariale des équipes dans une conjoncture défavorable.

¹⁶ AGEFOS, CONSTRUCTYS, FAF TT, FAFIH, FORCO, OPCA 3+, OPCAIM, OPCALIA, OPCA TRANSPORT

¹⁷ Contrat de développement professionnel intérimaire

Le taux d'accès à l'emploi à 6 mois est particulièrement délicat à suivre dans la mesure où l'entreprise et l'organisme de formation n'ont en général aucune obligation de renvoi à l'OPCA ce qui rend le recueil de l'information difficile.

Pour obtenir un taux de réponses satisfaisant, la demande de cette information a dû être complétée par des appels directs aux entreprises, par exemple au sein du FAFIEC. La période du mois de décembre pour le lancement de cette opération n'était pas favorable à la collecte des informations. Concernant le taux d'accès à l'emploi, la collecte d'information s'est avérée délicate car les anciens alternants ne sont souvent pas joignables par mail ou sur portable compte tenu de la facilité à changer d'adresse et de numéro de téléphone.

De manière générale, les entreprises acceptent de former les tuteurs que s'ils sont désignés, et les tuteurs sont désignés que si l'OPCA leur verse l'aide à la mission tutorale. L'obligation légale de désigner un tuteur ne semble pas avoir un impact sur la formation tuteur.

Evaluation du profil des bénéficiaires

L'analyse du cabinet Ambroise Bouteille et Associés montre qu'il s'agit d'un dispositif : « dont le nombre de bénéficiaires se maintient à un niveau élevé malgré la crise économique ».

Ce dispositif touche plus particulièrement les hommes, mais le taux de recours de femmes est supérieur (49% de femmes en contrat de professionnalisation, alors que les femmes représentent 48% des salariés).

Ce dispositif de formation a été initié historiquement à destination d'un public jeune ; mais l'analyse montre qu'il se développe de manière croissante auprès des adultes. De même, le FAF TT précise qu'il n'y a pas de critère d'âge dans le cadre du CIPI et CONSTRUCTYS constate un vieillissement des stagiaires.

L'analyse montre également que malgré un contexte économique difficile, ce dispositif est toujours accessible en CDI. Près de 89% des bénéficiaires préparent un Contrat de pro CDD, un Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ou un Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI), mais 12% accèdent à un Contrat de pro CDI.

OPCA DEFI précise que les TPE - PME font appel au contrat de professionnalisation mais dans des proportions moindres (1 à 3 en moyenne par entreprise). A noter que les TPE/PME ont moins de ressources pour encadrer un alternant en contrat de professionnalisation (montage du dossier, nomination et formation d'un tuteur, intégration, formation et accompagnement de l'alternant dans ses missions etc.).

Des évaluations ont été menées par certains OPCA¹⁸ sur ce sujet, mais cela n'a pas été systématique. AGEFOS PME précise qu'une enquête de cette envergure ne pourrait pas être menée par un OPCA seul. C'est la raison pour laquelle il y a peu d'initiatives d'enquêtes sur le devenir du contrat.

¹⁸ OPCALIA, CONSTRUCTYS, FORCO

3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE

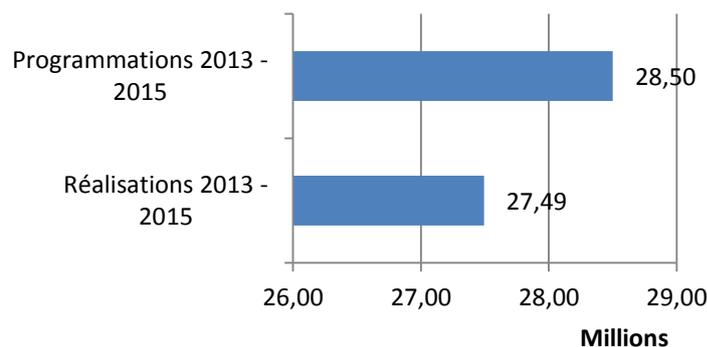
Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA, en fonction des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux (voir ci-avant 1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP).

Ainsi, pour ce dispositif depuis 2013, le soutien financier du FPSPP s'élève à près de 27,5M€ sur un montant de dépenses totales réellement supportées par les OPCA d'un peu plus de 43M€. L'aide du FPSPP équivaut donc à un cofinancement de 64% du plan d'actions pluriannuel des OPCA.

Il convient de préciser que les 15,5M€ correspondent aux autres dépenses valorisées par les OPCA au titre de leur plan d'actions : des dépenses de personnel, de fonctionnement et de prestation d'ingénierie ; comme les exemples d'initiatives précédemment présentées ci-dessous le démontre.

Le FPSPP est principalement intervenu sur les salaires des Développeurs (plus de 99%), un volume de dépenses peu important ayant été consacré à leurs formations.

Au global, de par la nature des dépenses supportées, le taux de réalisation de cet appel à projets est élevé (96%), comme on le voit comme suit :



3. ANALYSE DES RESULTATS

1.1 Appréciation du dispositif et effet levier

L'évaluation nationale sur l'impact du contrat de professionnalisation de 2014 montre que globalement les stagiaires en contrat de professionnalisation sont satisfaits du dispositif.

90% des stagiaires sont satisfaits et plus particulièrement ceux étant en formation à l'issue du contrat de professionnalisation.

Le principal intérêt de ce type de formation selon les stagiaires, réside dans l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation simultanément.

94% des stagiaires et plus particulièrement ceux en formation au bout des 6 mois, recommanderaient cette forme de contrat à des proches et 70% acceptent de transmettre leurs réponses et coordonnées au financeur du contrat de professionnalisation.

Entre 2014 et 2015, les montants de la professionnalisation ont structurellement changé. La réforme et l'arrêt de la péréquation du FPSPP sur les périodes de professionnalisation rend prépondérant le poids des contrats de professionnalisation dans les choix budgétaires de l'OPCA. Le parcours des alternants peut être sécurisé en amont du contrat de professionnalisation, grâce à des dispositifs comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi ou aux nombreuses initiatives prises par les OPCA.

OPCAIM précise que seules les règles de prise en charge plus ou moins intéressantes selon le profil du bénéficiaire et l'objectif de la formation peuvent être incitatives. Par contre OPCALIM précise que les entreprises sont confrontées à des barrières culturelles ou linguistiques et au sérieux des candidats dans un secteur où les métiers sont physiques et exigeants (froid, chaleur, horaires, etc.) ce qui augmente le risque de rupture.

La liberté laissée aux OPCA concernant les modalités de réalisation et la méthodologie employée pour l'atteinte des objectifs a quant à elle été appréciée. Le FORCO précise que l'OPCA n'est plus uniquement perçu comme le financeur des actions de formation mais également comme le garant de la qualité du dispositif.

Selon OPCALIA, le plan qualité alternance, soutenu par le FPSPP, a fait évoluer le positionnement de l'OPCA en matière d'alternance : OPCALIA a organisé en septembre 2015 la 1^{er} « Master Class » de l'alternance afin d'instaurer un mode de coopération dynamique entre acteurs de l'emploi et de l'alternance.

CONCLUSION

Pour favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail, le FPSPP a lancé en 2013 un plan triennal de développement de l'alternance pour un soutien financier total sur les trois ans de 27.5M€.

Dans ce cadre, le FPSPP est intervenu sur le financement des moyens humains, mais l'approche de l'appel à projets était d'améliorer de façon globale la qualité de l'offre en alternance et plus particulièrement du Contrat de professionnalisation.

Les OPCA ont donc développé leur ingénierie d'accompagnement de l'alternance, correspondant aux différentes étapes en amont, pendant et en aval des actions de formation.

Sur les 3 années de réalisation du dispositif, le FPSPP a financé l'intervention de **1410** développeurs de l'alternance. Même si la mise en œuvre a nécessité la participation d'un important réseau d'intervenants au niveau des OPCA, des entreprises et partenaires, il a permis le recrutement de 394 nouveaux développeurs.

Malheureusement, le temps dédié à la mise en œuvre de l'activité par les développeurs n'a pas atteint les objectifs prévus, pour des raisons budgétaires.

Les indicateurs ont montré que malgré cela et malgré une conjoncture économique défavorable, d'un point de vue global, les objectifs en termes de nombre de contrats de professionnalisation signés ont été atteints.

L'impact du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'une évaluation nationale en 2014 et a montré que globalement le dispositif est un réel vecteur d'insertion, apprécié des bénéficiaires.

Le plan qualité Alternance a plus particulièrement concerné le développement du contrat de professionnalisation. Les OPCA sont désormais mieux outillés pour accompagner le dispositif et jouissent d'une image de garant de la qualité du dispositif. Le travail effectué sur l'amélioration de la qualité des Contrats de professionnalisation peut s'élargir au contrat d'apprentissage.

La réforme du 5 mars 2014 modifie les modalités de collecte de taxe d'apprentissage : les OPCA doivent en assurer la collecte à partir de janvier 2016. Ainsi, en 2015, certains porteurs ont renforcé les compétences de leurs collaborateurs en matière d'apprentissage, en vue de cette nouvelle activité de collecte.

Cela s'inscrit également dans la perspective de développement et d'accompagnement global de l'alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage, à partir de 2016.