

## Actualité

Service public d'orientation

Rémunération de fin de formation

Consultation Région

## Région

Trophées de l'alternance

## Dossier

Alternance :  
Nouvelle réforme,  
Les chiffres en Midi-Pyrénées,  
Interview d'une entreprise

## Organismes de formation

Télédéclaration, interview de Pierre Larrieu

## Supplément

Le Printemps de l'apprentissage

## Alternance

# Tour d'horizon d'une nouvelle réforme

*Le Plan de relance de l'alternance a pour objectif de porter le nombre de bénéficiaires de contrats en alternance de 600 000 actuellement à 800 000 en 2015. Si, pour ce faire, certaines mesures sont déjà mises en œuvre, d'autres sont en cours de finalisation.*



Présentée comme une des voies d'accès privilégiées à l'emploi, notamment pour les jeunes, l'alternance doit bénéficier de leviers de développement pour s'ouvrir au plus grand nombre. Fin 2010, divers rapports ont proposé de lever les freins à l'alternance tant dans le secteur public que privé mais, à ce jour, seules les mesures concernant le secteur privé sont mises en œuvre et/ou programmées. Retour sur un calendrier encore chargé.

### L'appel aux employeurs privés et aux jeunes

Fin avril, le gouvernement a mobilisé les branches professionnelles pour développer l'alternance : des objec-

tifs qualitatifs et quantitatifs doivent être négociés, branche par branche, avec les partenaires sociaux.

### Diverses branches se sont déjà fixées des objectifs ambitieux,

augmentation de 10 % d'alternants dans la restauration d'ici 2013, de 15 % des contrats de professionnalisation dans l'agro-alimentaire, de 50 % du nombre d'apprentis dans les industries chimiques d'ici 2015 ...

En mai, une campagne de promotion de l'apprentissage « un métier, un diplôme, un revenu » a également été lancée à destination des jeunes.

Suite page 4 / ...

## RFF, la nouvelle rémunération de fin de formation des demandeurs d'emploi

Une délibération de Pôle emploi met en place la rémunération de fin de formation (RFF, encore intitulée R2F).

Prenant la suite de l'allocation de fin de formation (Afdéf) non reconduite en 2011, la RFF est ouverte, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2011, aux demandeurs d'emploi dont la durée de formation excède la durée des droits à Aref (allocation de retour à l'emploi-formation), ASR (allocation spécifique de reclassement) ou ATP (allocation de transition professionnelle).

La formation doit permettre d'accéder à une formation reconnue et à un métier en tension au niveau local (selon la liste fixée par arrêté du Préfet de région).

Le montant de la RFF est égal au dernier montant journalier de l'Aref, ASR ou ATP, dans la limite de 652,02 € mensuels. La durée cumulée de l'Aref, ASR ou ATP et de la RFF est limitée à 3 ans. La RFF est cumulable avec les revenus issus d'une éventuelle activité professionnelle, si celle-ci est compatible avec le suivi de la formation.

Le coût de la RFF, estimé à près de 150 millions d'€ pour 30 000 bénéficiaires, sera pris en charge, à parité, par Pôle emploi et le Fpspp (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

*Loi de finances pour 2011 n° 2010-1657 du 29.12.10. JO du 30.12.2010*  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## 20 & 21 janvier 2012 Salon Form'Avenir

La prochaine édition du salon Form'Avenir, salon des métiers et de la formation, se tiendra les 20 et 21 janvier 2012 prochain au Parc des expositions de Toulouse, hall 6. Comme l'année précédente, il sera organisé autour de 14 pôles métiers.

[www.form-avenir.com](http://www.form-avenir.com)

## Le Service public d'orientation est sur les rails

Un décret met en œuvre le Service public d'orientation tout au long de la vie (SPO), notamment traduit par le label national « Orientation pour tous - Pôle information et orientation sur les formations et les métiers ». Ce label sera attribué, pour 5 ans, aux organismes délivrant gratuitement à toute personne le souhaitant, en un même site géographique, des informations et conseils en matière de métiers, compétences et qualifications, dispositifs de formation et certification, organismes de formation. Ces services doivent être fournis dans le respect d'un cahier des charges fixé par arrêté.

La demande de labellisation est adressée par l'organisme au Préfet de région. Le Ccrefp (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation) donne un avis sur la conformité de la demande au cahier des charges puis le Préfet de région décide de la labellisation. Dans ce sens, une circulaire insiste sur le fait que « la labellisation par l'Etat des organismes participant au SPO intervient après concertation étroite avec la collectivité régionale dans le cadre du Ccrefp ». En revanche, la circulaire exclut tout lien formel entre labellisation et Cprdf (Contrat de plan régional de développement des formations) : « il n'y a pas lieu d'envisager de conditionner la conclusion de l'un à la mise en œuvre de l'autre ».

Enfin, cette circulaire précise que l'information exhaustive et objective devant être délivrée dans le cadre du SPO renvoie essentiellement au service dématérialisé et gratuit qui doit être prochainement mis en place tandis que la notion de site géographique renvoie notamment à « un critère de proximité et donc d'accessibilité pour le public ». La labellisation est associée à un logotype uniquement utilisable par les organismes labellisés. La liste de ces derniers sera accessible sur le service dématérialisé et gratuit par ailleurs prévu dans le cadre du SPO. Les 1<sup>ères</sup> labellisations devraient intervenir mi-juillet.

*Décret n° 2011-487 du 4.5.11 sur la mise en œuvre du SPO et arrêté du 4.5.11 sur le cahier des charges. JO du 5.5.11. [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)*  
*Circulaire du 26.5.11 sur la reconnaissance des organismes participant au SPO, à paraître.*

## Les réponses de l'Etat aux questions des Opca

Alors que les demandes d'agrément des Opca doivent être présentées avant le 1<sup>er</sup> septembre 2011, la Dgefp (Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle) propose un "Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des Opca". Ce document, sans valeur juridique particulière, précise la position de l'administration sur les nouveaux agréments des Opca, l'élargissement de leurs missions en matière de conseil aux entreprises et de qualité de l'offre de formation, la gestion de leurs ressources, les nouvelles modalités de mise en œuvre des frais d'information et de gestion ainsi que des frais de mission, leur gestion paritaire, leur rôle en matière de portabilité du DIF et, enfin, les modalités de financement des actions prévues dans le cadre des conventions signées entre Pôle emploi et les Opca. Ce document a vocation à être actualisé.

*Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des Opca, Dgefp, 6.5.11, 35 p.*

## Prfp : nouvelle consultation de la Région

La Région Midi-Pyrénées a lancé une nouvelle consultation relative au Prfp de 2012 (Programme régional de formation professionnelle). Elle concerne les formations qualifiantes, les formations préparatoires et les "chèques formation" que la Région souhaite financer sur les départements de Midi-Pyrénées.

[www.midipyrenees.fr](http://www.midipyrenees.fr) > Apprendre Se former > Former en formation professionnelle continue > Consultation en cours 2012

## L'alternance à l'honneur

Trophées  
de l'alternance  
Midi-Pyrénées

Les 2<sup>èmes</sup> Trophées de l'alternance se sont déroulés le 24 mai 2011 à la Chambre de commerce et d'industrie de Région Midi-Pyrénées.



Dix entreprises de la Région Midi-Pyrénées ont été récompensées lors de cette 2<sup>ème</sup> édition des Trophées de l'alternance le 24 mai dernier en présence d'entreprises, de représentants de l'Etat, des collectivités territoriales et des principaux acteurs de l'alternance.

Cette cérémonie, organisée par la CCI de Région et le Medef Midi-Pyrénées a permis de valoriser les entreprises de la région qui s'investissent dans l'alternance. Didier Gardinal, Président de la CCI de Région Midi-Pyrénées et Daniel Thébaud, Président du Medef Midi-Pyrénées ont souligné « la qualité des dossiers déposés » et se sont réjouis de « récompenser des entreprises dont l'investissement quotidien auprès des jeunes devient naturel et contribue à l'essor économique de notre région ».

Les trophées sont décernés en fonction des actions réalisées par l'entreprise en faveur de l'alternance : pratique dura-

ble de l'alternance, prise en compte de certains publics (illettrisme, travailleurs handicapés, seniors...), parcours de formation originaux, communication sur les métiers et l'alternance, actions en faveur du tutorat, implication dans les partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation, actions en faveur de l'emploi à l'issue des contrats...

Dix trophées ont été remis selon trois catégories d'entreprises : entreprise de petite taille (moins de 20 salariés), entreprise de taille moyenne (20 à 50 salariés) et grande entreprise (plus de 50 salariés). Un onzième prix, « prix spécial du jury » a été également décerné à une entreprise qui s'investit dans la formation en alternance de salariés handicapés.

Ce fut l'occasion pour les entreprises lauréates de faire partager au nombreux public présent leur expérience et savoir faire en matière d'alternance au travers de leur témoignage et de reportages réalisés dans leurs entreprises.

**Lauréats de la catégorie entreprise de petite taille :** au Lutin vert à Tarbes (65), l'entreprise Aneto à Flourens (31), Century 21 Patrimoine concept à Foix (09) et Yoann services à St Etienne de Tulmont (82).

**Lauréats de la catégorie entreprise de taille moyenne :** Gamm vert à Cahors (46), Cemex à Sorreze (81), SA Vermorel à Salles la Source (12).

**Lauréats de la catégorie grande entreprise :** Thales Alenia Space à Toulouse (31), Axa à Toulouse (31) et Autorama à Foix (09).

**Prix spécial du jury :** Carrefour Market à Colomiers (31).

Véronique ROUCAU

3

## Agefos PME : retour sur 2 ans de Securi'Pass en Midi-Pyrénées

Agefos-PME Midi-Pyrénées publie le bilan intermédiaire du dispositif Securi'Pass sur la période 2007-2009. Cette expérimentation s'inscrit dans la logique de sécurisation des parcours professionnels, prônée tant par les partenaires sociaux que par le législateur lors de la dernière réforme de la formation. Elle apporte, en partenariat avec divers acteurs (Cibc, Fongecif, Réseau Coorace, FUP-Fpspp, Etat, Europe...), des appuis opérationnels aux TPE/PME de Midi-Pyrénées et à leurs salariés. Parmi les principaux résultats mis en lumière par ce bilan, 1 302 Diagnostics compétences ont été réalisés par les conseillers d'Agefos-PME afin de déterminer au mieux les besoins des TPE/PME et de leurs salariés.

Sur cette base, 735 salariés ont bénéficié d'un Diagnostic Sécurisation des parcours professionnels réalisés par le Cibc, 378 salariés ont obtenu des conseils dans le cadre des Ateliers Projets professionnels dispensés par le Fongecif et 85 salariés ont bénéficié du dispositif VAE Puissance 2. Enfin, Agefos-PME a financé le Pcie (Passport de compétences informatiques européen) de 100 salariés tandis que 540 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation aux savoirs de base.

*Securi'pass, retour sur 2 ans d'expérimentation, bilan intermédiaire 2007-2009, Agefos-PME Midi-Pyrénées, décembre 2010, 36 p.*

[www.agefos-pme-midipyrenees.com](http://www.agefos-pme-midipyrenees.com)

/...

## De nouvelles aides pour les employeurs

Publiés en mai, deux décrets ont mis en place de nouvelles aides de l'Etat pour les contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation. Pôle emploi est chargé de la gestion et du versement de ces aides, réalisé en deux fois (au 3<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> mois du contrat).

D'une part, l'aide pour l'embauche supplémentaire de jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation vise les employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2011. Son montant correspond au remboursement des cotisations sociales pour une période d'un an (entre 321 et 963 € pour le contrat d'apprentissage et entre 1 081 et 1 835 € pour le contrat de professionnalisation).

D'autre part, l'aide à l'embauche de senior (demandeur d'emploi de 45 ans et plus), d'un montant maximum de 2 000 €, vise les contrats de professionnalisation conclus par toute entreprise à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

4

Dans cette ligne, Pôle emploi a actualisé, à compter du 17 mai, les modalités de mise en œuvre de l'aide forfaitaire à l'employeur de demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation sur ces nouvelles aides. Son montant maximum, toujours limité à 2 000 €, est désormais versé en deux fois (3<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> mois du contrat), sous réserve que la professionnalisation soit en cours à ces échéances. Cette aide est cumulable avec l'aide à l'embauche de senior.

A noter également qu'un décret simplifie la procédure d'enregistrement des contrats de professionnalisation : depuis le 20 mai, la décision de financement doit être notifiée à l'employeur sous 20 jours et non plus un mois. A défaut, le contrat est réputé accepté et déposé auprès de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). De plus, cette dernière n'enregistre plus le contrat ni ne se prononce sur sa validité : l'Opca le dépose simplement auprès de celle-ci sous forme dématérialisée.

Enfin, un décret est attendu pour assouplir l'expérience requise en tant que maître d'apprentissage.

### Un Plan de relance à finaliser

Fin juin, le Parlement doit débiter l'examen de la proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée.

Sur treize articles, six portent sur l'alternance : création d'une carte d'"étudiant des métiers", service dématérialisé gratuit simplifiant l'accès à l'alternance, possibilité d'embaucher un même apprenti par deux employeurs saisonniers, renouvellement du contrat de professionnalisation pour poursuite d'études, suppression du contrôle par l'Etat sur l'enregistrement des contrats d'apprentissage par les Chambres consulaires, modulation de la contribution due par les employeurs de 250 salariés et plus justifiant de moins de 4 % de salariés en alternance et affectation de celle-ci au financement d'aides à l'embauche de salariés en alternance par les entreprises dépassant ce taux.

Sur ce dernier point, un Projet de loi de finances rectificative (Plfr), devant également être examiné par le Parlement avant cet été, précise ce système de "bonus-malus" portant de 3 à 4 % le seuil minimum de salariés en al-



*Objectif pour la restauration : une augmentation de 10 % d'alternants d'ici 2013*

ternance dans les entreprises de 250 salariés et plus en-deçà duquel celles-ci devront payer une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Pour ce qui est du malus, le taux de CSA serait de 0,05 % de la masse salariale brute entre 3 et 4 % d'alternants ; 0,1 % entre 1 et 3 % ; 0,2 % pour moins d'1 % d'alternants et 0,3 % pour moins d'1 % d'alternants dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Pour ce qui est du bonus, un décret précisera l'aide octroyée aux entreprises dépassant le taux de 4 % d'alternants. En outre, le Plfr prévoit la mise en place d'un compte d'affectation spéciale au sein du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage afin de pouvoir notamment affecter les ressources générées par le système de "malus" à l'aide prévue dans le cadre du "bonus" suscité.

Enfin, l'Etat et les Régions doivent signer, d'ici mi-juillet, les Contrats d'objectifs et de moyens en matière d'apprentissage pour la période 2011/2015. Les priorités en sont déjà fixées : développement du préapprentissage, financement de CFA (centre de formation d'apprentis) "hors murs" (c'est-à-dire dans des écoles partenaires), priorité aux jeunes de niveau bac et infra-bac et aux travailleurs handicapés.

**Cécile BAZERQUE**



## Dernière minute : l'ANI sur l'accès à l'alternance

Les partenaires sociaux négocient actuellement sur les diverses facettes de l'emploi des jeunes.

Dans ce cadre, un ANI (Accord national interprofessionnel) sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise a été signé, le 7 juin, par les organisations patronales et trois organisations syndicales (Cfdt, Cftc, CFE-CGC).

Il prévoit de fixer par accord de branche un objectif chiffré de développement de l'alternance, d'augmenter les financements du Fpspp (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) au titre du contrat de professionnalisation, d'assouplir les conditions du contrat de professionnalisation en CDD, de favoriser la conclusion des contrats en alternance entre plusieurs employeurs, d'assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation, de diminuer le taux de rupture des contrats en alternance et de mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs.

## L'alternance en Midi-Pyrénées en quelques chiffres

### L'apprentissage

18 675 apprentis

Au 31 décembre 2010, la Région Midi-Pyrénées compte 18 675 apprentis répartis dans 62 Centres de formation d'apprentis (CFA) ou Sections d'apprentissage soit une progression de 22 % en 6 ans contre 15 % au niveau national. Malgré une conjoncture économique difficile, le nombre d'apprentis a continué de progresser en 2009 et 2010 avec respectivement une hausse de 0,7 % et 0,8 %.

### Les formations du supérieur en forte progression

Près d'un apprenti sur deux en Midi-Pyrénées suit un cursus de formation de niveau V. Bien que majoritaire, le niveau V enregistre cependant une baisse des effectifs ces dernières années (-11 % entre 2007 et 2010) alors que le niveau IV progresse de 19 % depuis 2007, en particulier depuis l'application à la rentrée 2009 du bac professionnel en trois ans et de l'élévation du niveau de qualification dans certains secteurs professionnels. Les niveaux post-bac enregistrent quand à eux une forte progression sur la même période (+ 65 % pour le niveau I-II et + 15 % pour le niveau III). Cette augmentation est liée en partie à l'élévation du niveau de qualification de la main-d'œuvre et de la forte demande sociale pour certains métiers, notamment dans le commerce. En 2010, près d'un apprenti sur 10 était en formation de niveau I ou II.

### 18 mois après leur sortie de formation, 60 % ont un emploi

Dans un contexte économique difficile et un chômage des jeunes important, le taux d'insertion vers l'emploi des apprentis midi-pyrénéens reste stable pour les promotions 2008 et 2009. 7 mois après leur apprentissage, 41 % des jeunes apprentis sont en emploi, ce taux s'élève à 60 % 18 mois après leur sortie de formation.

Ils occupent en majorité des emplois stables (72 % pour la promotion 2008) et travaillent essentiellement dans des secteurs dits « en tension » : industrie, bâtiment ou services. Les principaux employeurs sont des entreprises de petite taille, 50 % d'entre elles ont moins de 10 salariés. 44 % des anciens apprentis travaillent dans l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur apprentissage.

### Le contrat de professionnalisation

En 2010, un peu plus de 6 600 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en Midi-Pyrénées. 43 % des qualifications visées concernent un diplôme d'Etat, 25 % une qualification reconnue par une branche professionnelle et 18 % un diplôme ou titre homologué. Plus de la moitié des contrats de professionnalisation (57 %) sont mis en œuvre dans les entreprises de moins de 20 salariés, 19 % dans celles de 20 à 99 salariés et enfin 22 % dans les entreprises de 100 salariés et plus. Près de 9 contrats de professionnalisation sur 10 sont signés dans le cadre de CDD.

**Véronique ROUCAU**

#### Sources :

*Que deviennent les apprentis en Midi-Pyrénées ? Sortis de formation en 2008 et 2009, CarifOref Midi-Pyrénées, décembre 2010*

*Diagnostic régional emploi-formation Cprdf 2011 - 2015, CarifOref Midi-Pyrénées, mai 2011*

## Interview

# « Au Lutin Vert », la récompense de l'alternance en TPE

« *Au Lutin vert* », entreprise tarbaise spécialisée en produits pour enfants et parents dirigée par Stéphane et Philippe Maurino, a remporté un Trophée de l'alternance décerné par la Ccir (Chambre de commerce et d'industrie de Région) et le Medef Midi-Pyrénées le 24 mai dernier. Stéphane Maurino nous fait partager sa vision de l'alternance et son expérience d'employeur d'apprenti en TPE (très petite entreprise).



Simon Bressolle, Académie de Toulouse, et Philippe Maurino, lors de la remise du Trophée de l'alternance

### Combien employez-vous de salariés en alternance actuellement ?

Sur les cinq salariés que compte notre commerce, nous avons une employée, Jennyfer 21 ans, en 2ème année de Bac professionnel. Vente en apprentissage.

6 Elle a effectué un parcours complet en alternance dans notre entreprise. Après un pré-apprentissage, elle a bénéficié du programme Démar, mis en place dans le cadre du Prfp (Programme régional de formation professionnelle) de la Région Midi-Pyrénées qui permet de découvrir son futur métier via des stages en entreprise. Elle a ensuite décidé de passer le Bac professionnel pour se spécialiser dans le domaine de la vente.

Mon frère et moi sommes ses maîtres d'apprentissage et espérons pouvoir pérenniser son emploi après sa réussite à l'examen, comme tel a été le cas pour Coralie, une de nos vendeuses actuellement en CDI suite à un contrat d'apprentissage réalisé dans notre structure.

### Quelles sont vos motivations pour recruter en alternance ?

Notre entreprise, fondée il y a 55 ans, a toujours eu recours à l'alternance. C'est en effet le meilleur système pour la formation des jeunes : ils bénéficient de cours en CFA (Centre de formation d'apprentis) et, bien sûr, de l'expérience en entreprise. Cet apprentissage combiné du savoir et, pour ce qui est de notre activité, du commerce, leur permet de développer leurs talents en vente, contact clientèle....

Pour l'entreprise, le coût est bien moindre qu'un contrat de travail classique : nous bénéficions de nombreuses aides de la Région et de l'Etat et la rémunération est inférieure au Smic. Mais il ne faut pas oublier que la formation d'un apprenti nécessite un investissement en temps pour l'entreprise, notamment le temps consacré par l'apprenti à ses cours et le temps passé par l'employeur à l'accompagner sur son poste.

En ayant recours à l'apprentissage, il ne faut donc pas rechercher uniquement une embauche à moindre coût mais miser sur un échange entre l'entreprise et le salarié pour que chacun développe ses atouts. Dans notre activité de commerce spécialisé de proximité, nous avons beaucoup à transmettre, notamment dans la relation au client, son accompagnement tout au long du processus de vente et sa fidélisation.

### Que préconisez-vous pour réussir une embauche en apprentissage ?

Les jeunes peuvent parfois avoir des difficultés à trouver un employeur en apprentissage car certaines entreprises estiment que ce contrat nécessite un investissement trop important : c'est vrai qu'il faut remplacer l'apprenti durant ses cours, jongler avec ses congés, lui apprendre le métier.

Tout système est perfectible et il faudrait sans doute que l'alternance, notamment l'apprentissage, soit plus souple en termes de gestion du temps.

Toutefois, l'apprentissage est un investissement fondamental pour l'avenir des entreprises et des jeunes.

Pour favoriser le recrutement en alternance, les employeurs bénéficient, au-delà d'aides financières non négligeables, de nombreux appuis : Chambres consulaires, organisations patronales, Maisons communes emploi-formation... Les CFA jouent aussi un rôle important : dans notre cas, le parcours d'apprentissage de Jennyfer a été monté par le CFA. C'est lui qui nous a conseillé et a présélectionné les jeunes ayant le potentiel pour nous rejoindre.

Comme pour tout recrutement, l'apprentissage nécessite une bonne préparation, tant pour l'employeur que pour les futurs salariés.

Propos recueillis  
par Cécile BAZERQUE

## Télédéclaration

# Vers une liste publique des organismes de formation

*Pierre Larrieu, chef du service de contrôle de la formation professionnelle de la Direccte Midi-Pyrénées, répond à nos questions suite à la mise en œuvre par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le 4 avril dernier, du portail officiel de télédéclaration pour les organismes de formation. La déclaration d'activité ainsi que la transmission du Bilan pédagogique et financier (BPF) peuvent se faire désormais en ligne.*



### Quels sont les objectifs du portail de télédéclaration ?

Le portail a été mis en place afin de moderniser et faciliter les démarches administratives des organismes de formation. Ensuite, conformément à la loi du 24 novembre 2009 qui impose la publicité des organismes de formation en activité, les données extraites du BPF permettront de dresser une liste publique des organismes de formation avec des renseignements les concernant. Cela nous permettra une meilleure exploitation des données pour nos études et une meilleure connaissance de l'appareil de formation professionnelle.

### Quel est l'objet de cette liste et quand sera-t-elle disponible ?

Elle vise à garantir la visibilité de l'offre de formation puisque n'y figureront que les organismes de formation en activité et à jour de leur BPF. Elle devrait être accessible sur le portail officiel avant la fin de cette année, une fois que tous les BPF de 2010 auront été traités.

### Combien d'organismes de formation sont concernés en Midi-Pyrénées ?

Malgré les nombreux mouvements de création et de cessation d'activité, on peut s'appuyer sur environ 3 000 organismes de formation. La région Midi-Pyrénées est une des régions françaises qui compte le plus d'organismes de formation.

### Comment les organismes de formation accueillent-ils cette nouvelle procédure ?

Il y a eu des réactions négatives dues à quelques « ratés » pour la première année de mise en route, dans l'ensemble, l'accueil a été favorable. D'autant qu'au niveau national, une équipe informatique a été mobilisée pour aider individuellement les organismes de formation.

### Des améliorations sont-elles prévues ?

Pour l'instant, la télédéclaration ne dispense pas les organismes de formation d'envoyer le formulaire papier. Il est prévu qu'à terme les organismes aient le choix entre la télédéclaration et la formule papier. De plus, forts de cette première année d'expérience, nous prévoyons d'apporter de nombreuses améliorations dès l'année prochaine.

Propos recueillis par Marion MALÉ

#### Déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, quèsaco ?

*Dans les trois mois suivant la conclusion du premier contrat ou convention de formation professionnelle, les prestataires de formation doivent adresser au service de contrôle de la Direccte leur dossier de demande d'enregistrement de déclaration d'activité. Le bilan pédagogique et financier retrace l'activité des prestataires de formation pour le dernier exercice comptable clos. Les prestataires de formation doivent ainsi chaque année, adresser le BPF à leur service de contrôle.*

## Le nouveau bureau de la FFP Midi-Pyrénées

La FFP (Fédération de la formation professionnelle) a élu un nouveau bureau lors de son assemblée générale le 18 avril dernier. La Présidente est Sylvie Petitjean (Crept formation Toulouse) et les membres du bureau sont Annie Galante (Adrar Formation), Philippe Bastien (AFT-Iftim), Michel Fayet (CRP), Elisabeth Debellefontaine (Institut Limayrac), Dominique Walker (Challenge des langues). Le groupe régional organisera une première manifestation, le 21 septembre, autour de la présentation par Jacques Bahry, vice-président de la FFP, des résultats de l'étude prospective des métiers et des qualifications de la branche des organismes privés de formation.

Contact : Sylvie Petitjean, Présidente FFP Midi-Pyrénées, Crept formation 130, rue Henri Desbals, 31100 Toulouse, tél : 05 62 72 93 90, [www.ffp.org](http://www.ffp.org)

## Université Le Mirail : nouvelles formations en économie-gestion

L'Université Toulouse II le Mirail propose une nouvelle offre de formation en économie et gestion pour la rentrée 2011. Le Master professionnel « Management de projets technologiques », parrainé par l'entreprise Airbus, favorise l'insertion professionnelle des étudiants via des projets d'entreprise. S'ouvre également, à la rentrée 2011, la licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale », en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpt) de Midi-Pyrénées et le Centre de gestion de la Haute-Garonne (CDG 31). Et enfin, la licence « Economie-Sociologie » qui ouvre un champ de possibilités très large aux étudiants grâce à sa bi-disciplinarité.

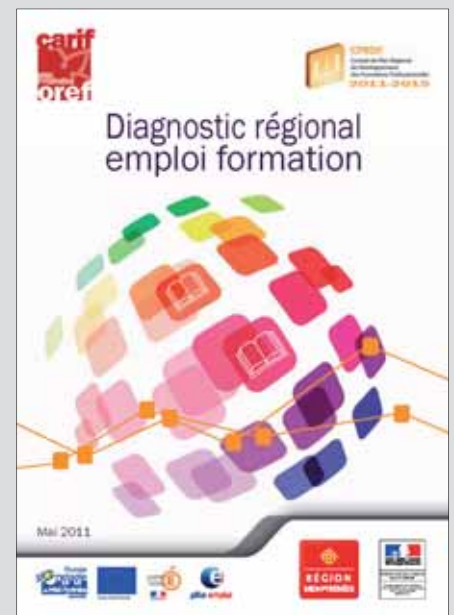
Le Master professionnel « Management de projets technologiques », A. Douay : 05 61 50 47 79 <http://w3.manprotech.univ-tlse2.fr/>

Les autres formations : E. Munier : 05 61 50 45 01 <http://ecogestion.univ-tlse2.fr/>

# Diagnostic régional emploi formation

Quel est le niveau de qualification de la population en Midi-Pyrénées ? Quelles sont les conséquences de la crise économique ? Quelles sont les populations les plus touchées par le chômage ? Quels sont les secteurs qui recrutent ? Comment l'emploi va-t-il évoluer dans les prochaines années ? Combien de jeunes, de salariés, de demandeurs d'emploi suivent une formation et dans quels domaines ? Qui accède à la VAE ?

Autant de questions auxquelles répond le Diagnostic régional emploi formation réalisé par le CarifOref dans le cadre du Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles (Cprdf). Ce document d'analyse dresse un état des lieux de l'emploi et de la qualification de la population régionale (partie 1), de la situation économique par secteur d'activité (partie 2) et des dispositifs d'information et de formation des jeunes, salariés et demandeurs d'emploi (partie 3). Il a été construit dans le cadre du groupe thématique du Cprdf consacré à la mise en œuvre d'un diagnostic partagé et se base sur l'ensemble des données disponibles - ou mise à disposition à cette occasion - sur les différentes thématiques. Le Cprdf, qui s'appuiera entre autres sur les résultats de cette étude, doit être adopté en novembre 2011 par l'Assemblée régionale puis signé par le Préfet de région, le Recteur de l'académie et le Président de région.



*Diagnostic régional emploi-formation Cprdf 2011 - 2015, CarifOref Midi-Pyrénées, mai 2011, 163 p.*

[www.cariforef-mp.asso.fr/2-14868-Etudes.php](http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14868-Etudes.php)

## Pour recevoir **Question Formation**

Recevez l'édition papier en retournant le bulletin d'adhésion au CarifOref Midi-Pyrénées

[Rubrique > Adhérez au CarifOref](#)

Téléchargez la revue sur notre site Internet

[Rubrique > Les revues du CarifOref](#)

# [www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)

*La formation pour l'emploi en Midi-Pyrénées*



## Le printemps de l'apprentissage

*Afin d'encourager les jeunes vers l'apprentissage, voie d'insertion professionnelle privilégiée, la Région Midi-Pyrénées organise le Printemps de l'apprentissage. Il a eu lieu du 15 mars au 30 avril 2011 et comme chaque année s'est conclu par la remise des Grands prix de l'apprentissage.*

Le Printemps de l'apprentissage est l'occasion pour les Centres de formation d'apprentis (CFA) d'ouvrir leurs portes aux jeunes et de leur proposer : visites d'ateliers, démonstrations de métiers, témoignages d'apprentis, présentation d'œuvres réalisées par les jeunes, tests d'orientation, tables rondes, informations collectives, ateliers d'information sur les métiers, mise en relation employeurs / jeunes...

Impulsé par la Région Midi-Pyrénées, le Printemps de l'apprentissage est organisé sur le terrain par les CFA, avec la collaboration des différents points d'information : Maisons communes emploi formation, Centre d'aides à la décision des Chambres de métiers, Points A des Chambres de commerce et d'industrie et Pôles apprentissage agricole des Chambres d'agriculture.

Avec le Printemps de l'apprentissage 2011, la Région s'attache à valoriser l'apprentissage comme une voie de formation professionnelle d'excellence pour une insertion durable dans l'emploi.

### Grands prix de l'apprentissage

**E**n clôture du Printemps de l'apprentissage 2011, **Martin Malvy, président de la Région Midi-Pyrénées** a remis le jeudi 21 avril 2011 les Grands prix de l'apprentissage. 76 apprentis et 3 maîtres d'apprentissage de Midi-Pyrénées ont été récompensés lors de cette cérémonie. Chaque lauréat a reçu une dotation allant de 500 à 1500 €.

**Les lauréats apprentis** ont été jugés sur leurs résultats scolaires, leurs valeurs techniques et professionnelles, leurs qualités relationnelles, leur comportement au CFA et en entreprise, l'exemplarité de leur parcours et leur projet professionnel, dans chacun des secteurs professionnels suivants : Agriculture – agro-alimentaire – aménagement de l'espace, Bâtiment et travaux publics, Commerce, gestion, tertiaire, Hôtellerie-restauration, métiers de bouche, Industrie, mécanique et aéronautique, Soins à la personne. Un Grand Prix a également été décerné pour chacune des catégories suivantes : jeune fille exerçant un métier traditionnellement masculin, un apprenti de niveau III et plus (BTS et +), un apprenti de niveau IV (Bac pro) et un apprenti de niveau V (CAP).



## Le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui vise une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp). Ce contrat alterne des périodes en Centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise.

### Public

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus
- Dérogations possibles à la limite d'âge :
  - un jeune de 15 ans peut conclure un contrat d'apprentissage s'il a terminé sa classe de 3<sup>ème</sup>.
  - de 25 ans à 30 ans : pour un 2<sup>nd</sup> contrat d'apprentissage pour les personnes souhaitant poursuivre leur formation en apprentissage, lorsqu'un nouveau contrat fait suite à un premier contrat rompu pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou suite à une incapacité de celui-ci, pour les personnes reconnues travailleur handicapé.
- sans limite d'âge : pour les personnes souhaitant créer ou reprendre une entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

### Durée

- Le plus souvent de 1 à 3 ans suivant le métier préparé et le niveau de qualification

### Avantages pour l'apprenti

- Obtenir un diplôme dans une situation de travail en étant rémunéré
- Acquérir une expérience professionnelle
- Etre accompagné par un maître d'apprentissage pour faciliter l'insertion dans l'entreprise
- Percevoir un salaire minimum calculé en % du Smic, de 25 % à 78 % en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

### Avantages pour l'employeur

- Indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) versée par la Région Midi-Pyrénées : l'ICF s'adresse à toutes les entreprises (sauf employeurs du secteur public). Elle vise à compenser le temps passé par l'apprenti en CFA. Son versement est lié au respect des obligations du contrat d'apprentissage inscrites dans le Code du Travail.

Ces aides sont renforcées pour le recrutement d'apprentis sans qualification ou détenteurs au plus d'un diplôme de niveau V, la signature de contrats d'apprentissage dans les entreprises de moins de 20 salariés. L'employeur n'a aucune démarche à effectuer. Les données relatives aux contrats d'apprentissage sont communiquées à la Région par les Chambres Consulaires chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Les formulaires régionaux sont envoyés à l'employeur. Ils doivent être adressés à l'établissement de formation, accompagnés sur chaque feuillet du RIB de l'entreprise.

- Exonération de charges sociales salariales et patronales
- Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas
- Une compensation de charges patronales pendant 12 mois pour les employeurs de moins de 250 salariés embauchant un jeune de moins de 26 ans entre le 1er mars et le 31 décembre 2011.

*Pour en savoir plus : Les fiches techniques « Entreprises et formation professionnelle des salariés en Midi-Pyrénées » du CarifOref Midi-Pyrénées [www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)*

*Pour consulter l'offre régionale des contrats d'apprentissage, [www.contrat.pourlesapprentis.fr](http://www.contrat.pourlesapprentis.fr)*

« La Région Midi-Pyrénées est très bien placée en matière d'évolution de l'apprentissage »

### Monique Iborra,

*Députée et Vice-présidente de la Région en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de la politique de la ville répond à nos questions.*



### Le nombre d'apprentis a progressé de 23 % en Midi-Pyrénées, est-il conforme aux objectifs de la Région ?

Cet objectif est légèrement inférieur aux engagements du COM (Contrat d'objectifs et de moyens) mais compte tenu de la crise, cette évolution des effectifs est très satisfaisante et la Région Midi-Pyrénées est très bien placée en matière d'évolution de l'apprentissage.

### La crise a-t-elle eu un impact sur le nombre d'apprentis en Midi-Pyrénées ?

Oui bien sûr je vous le disais précédemment mais très différemment selon les secteurs, le BTP, l'industrie ont beaucoup souffert cela a eu des incidences sur les baisses d'effectifs d'apprentis dans ces secteurs - 5 % et - 8 % en 2009.

### Alors que l'Etat et les Régions doivent négocier de nouveaux Contrats d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage, quelles ont été les principales actions du 1<sup>er</sup> Contrat d'objectifs et de moyens ?

Un soutien à la modernisation de l'appareil de formation avec la reconstruction des CFA, le développement de la mobilité des apprentis, l'ouverture de formations par apprentissage dans le supérieur.

### Le gouvernement annonce un plan de relance de l'alternance prévoyant de passer de 600 000 alternants à 800 000 en 2015. Ces chiffres vous paraissent-ils atteignables ?

Ces chiffres sont très/trop ambitieux, il s'agit d'un effet d'annonce du gouvernement, avec d'abord des préoccupations électorales et leur atteinte dépend d'abord des entreprises, de leur santé économique leur permettant ou non de recruter.