
Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle

Rapport d'activité 2012



Décembre 2012

Conseil National d'Évaluations
de la Formation Professionnelle

Rapport d'activité 2012

Décembre 2012

Table des matières

Avant propos.....	3
I. Présentation générale du CNEFP	5
1. Contexte de création	5
2. Description des missions.....	5
3. Composition	5
II. Mode de fonctionnement	7
1. Organisation.....	7
a) <i>La séance plénière</i>	7
b) <i>Le groupe de travail</i>	8
c) <i>Les pratiques du Conseil</i>	8
d) <i>Les moyens d'action</i>	10
2. Principes méthodologiques de l'instance.....	10
a) <i>Du diagnostic initial aux hypothèses de travail</i>	10
b) <i>Du questionnement à la formulation des axes d'analyses</i>	11
c) <i>De la formalisation à la diffusion du cahier des charges</i>	12
III. Synthèse générale de l'activité d'évaluation 2011-2012	13
a) <i>Les sujets retenus</i>	13
b) <i>Les axes d'analyses transversales</i>	14
IV. Synthèse des principaux résultats.....	16
Les usages et impacts de la période de professionnalisation en entreprise	16
1. <i>Le cahier des charges</i>	16
2. <i>La réponse au cahier des charges</i>	17
3. <i>La méthodologie</i>	18
4. <i>Les résultats des travaux</i>	18

Les pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés	30
1. Volet n°1 : cadrage macro-économique des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés	31
a) Le cahier des charges	31
b) La méthodologie	32
c) Les travaux du CEREQ	33
2. Volet n°2 : les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés	34
a) Le cahier des charges	34
b) La réponse au cahier des charges	37
Le Congé Individuel de formation (CIF)	38
1. Résultats de l'enquête nationale sur les impacts du CIF	38
2. Résultat des analyses complémentaires	39
3. Résultats de l'enquête nationale sur l'impact du CIF sur le changement de profession	39
4. Analyse du pilotage des travaux par le Conseil	40
V. Les travaux à venir	43
1. Les effets de la formation sur les bas niveaux de qualification	43
2. Socle commun des compétences et des connaissances	43
3. Evaluation des actions financées par le FPSPP	44
4. Analyse territoriale de la gestion et de la demande de formation attachée au CSP	44
VI. Conclusions	45
1. Pour une clarification de la démarche évaluative	45
2. Pour des sources fiables et accessibles	46
3. Pour la construction d'une cohorte de salariés	47
4. Pour un renforcement des partenariats	47
5. Pour une diffusion élargie des travaux	48



Avant propos

Le Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle a été officiellement créé le 5 mai 2011. Annoncé dans l'ANI du 5 octobre 2009, ce Conseil a pour mission d'évaluer la politique mise en œuvre et les effets de ses actions. Très vite, nous avons réalisé à quel point, au-delà de cet intitulé général, les questions étaient multiples. Evaluer par rapport à quoi ? Les attendus des politiques de formation tels qu'ils sont exprimés dans un accord national sont très larges, très ambitieux. Comment alors nous donner un cadre qui permette de définir des critères d'évaluation pertinents ? Evaluer comment ? Des démarches statistiques les plus sophistiquées aux simples entretiens semi-directifs, où faut-il mettre le curseur ? Evaluer avec qui ? Les experts spécialistes de ce domaine sont rares et nous risquons alors de travailler avec un « petit monde » replié sur lui-même. Evaluer avec quelle distance ? Les partenaires sociaux experts du domaine de la formation professionnelle sont bien souvent impliqués dans plusieurs instances : nous pouvons donc les retrouver dans des instances évaluées. Evaluer Pourquoi ? Le CNEFP n'est pas le Conseil Paritaire National pour la Formation Professionnelle. Il n'a pas à faire de préconisations mais uniquement à éclairer le travail du CPNFP et lui donner les moyens de mieux travailler. Mais qu'est-ce qu'une évaluation qui ne donne que des résultats sans les mettre en perspective ? Toutes ces questions sont loin d'être simples et elles sont omniprésentes dans notre travail. Car il ne s'agit pas seulement de « produire » des évaluations mais aussi de participer avec bien d'autres acteurs et institutions au développement d'une culture de l'évaluation dans le champ de la formation professionnelle. Plus que jamais nous avons besoin d'un système de formation efficace, pertinent et accessible à tous, surtout aux moins formés. Plus que jamais les évolutions de ce système doivent être imaginatives, ouvertes et audacieuses. Mais cela ne peut se faire sans une démarche systématique d'évaluation qui seule donnera le recul et la fiabilité dont nous avons besoin pour penser nos politiques.

Ce conseil a donc une lourde charge et il en est conscient. L'ambition qui est la nôtre est de faire ce travail avec prudence, efficacité et ouverture. Pour y arriver nous avons aussi des atouts : tout d'abord l'engagement des membres du conseil dont je tiens à souligner avec force l'ouverture d'esprit, la capacité de dialogue et d'écoute, l'intelligence des apports. Nous bénéficions d'un climat de travail d'une très grande qualité et je tiens ici à remercier chaleureusement ce groupe qui a beaucoup donné de son temps et de son énergie. L'efficacité tient à la somme d'expertises réunies autour de la table – en particulier les personnalités extérieures Vincent Merle et Bernard Gazier – et au soutien indéfectible du secrétariat du conseil assuré par Christophe Coriou avec l'aide de notre doctorant Edine Gassert. L'ouverture tient à la richesse des échanges mais aussi à notre volonté de rencontres et de contacts avec d'autres conseils d'évaluation, d'autres acteurs du monde de la formation.

Tout ceci nous a permis de bien engager nos travaux. Certes, le rythme peut paraître insuffisant par rapport à l’ampleur des évaluations à mener. Mais, pour cette première année, nous assumons d’avoir pris le temps de définir nos modes de fonctionnement, prendre le temps de nous mettre d’accord sur nos missions et les moyens d’y parvenir. Faire du « bon travail » plutôt que beaucoup de petites choses insatisfaisantes.

Quand nous nous tournons vers l’année prochaine, nous ne pouvons que constater la charge qui nous attend. Evaluer sérieusement prend du temps. Dans la configuration actuelle il nous sera difficile de mener plus de deux évaluations importantes par an, alors même qu’il faudrait en assumer le double voire le triple si l’on veut remplir cette fonction d’évaluation qui seule permet d’analyser sereinement les effets des politiques mises en œuvre. Cette question de l’adéquation entre l’ampleur de la mission et les moyens de la remplir devra être rapidement traitée.

La formation professionnelle a plus que jamais besoin de l’évaluation et d’une large diffusion des résultats. Le conseil, au côté de bien d’autres, s’y engage avec conviction.

4

Ce rapport en est une première preuve. ■

I. Présentation générale du CNEFP

1. Contexte de création

Au titre de la négociation sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels conclue en 2009, **les partenaires sociaux ont décidé de procéder à des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle** en créant le Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP).

2. Description des missions

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle inscrit ses missions dans la mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et des effets qu'il engendre.

Ses missions sont notamment de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle, d'évaluer la satisfaction des entreprises et différents publics bénéficiaires, d'évaluer et d'assurer le suivi détaillé et régulier des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions et le niveau des financements engagés. Ce conseil a par ailleurs pour missions de diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle et la réalisation un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

3. Composition

Le conseil est composé d'un représentant titulaire par organisation représentative de salariés au niveau national interprofessionnel, d'un nombre de représentants titulaires des organisations représentatives d'employeurs au niveau national interprofessionnel égal au nombre de représentants des organisations de salariés, et de 4 personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les parties signataires de l'accord.

La présidence du Conseil est assurée par Sandra ENLART, directrice générale d'Entreprise et Personnel.

Personnalités qualifiées

- Sandra ENLART, Directrice générale et directrice des études d'Entreprise et Personnel, chercheuse associée à l'Université de Paris Ouest Nanterre au sein du laboratoire CREE,
- Arnaud CHERON, démissionnaire, Professeur à l'Université du Mans et directeur de recherche à l'EDHEC,
- Bernard GAZIER, Membre de l'Institut Universitaire de France et Professeur de Sciences économiques à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne,
- Vincent MERLE, Professeur au Cnam, et directeur de l'Institut du management des compétences et de validation des acquis.

Collège « employeurs »

- Medef – M. BARTHOLOME Francis
- Medef – Mme DRANCOURT Marie
- Medef – Mme LHOMME Geneviève
- Medef – M. MILANO José
- Medef – M. MENDEZ Joël
- Medef – M. PITTALIS Patrick
- CGPME – M. BAHRY Jacques
- CGPME – M. FALISE François
- UPA – Mme CHAMBRELAN Estelle
- UPA – M. EL BARQIOUI Mohamed

Collège « salariés »

- CFDT – Mme FERRAND Patricia
- CFDT – Mme MANDELBAUM Sophie
- CFE-CGC – M. FOUCARD Jean-François
- CFE-CGC – Mme CROCHET Marine
- CFTC – M. THERRY Jean-Pierre
- CFTC – Mme BLANCHOT PESIC Myriam
- CGT – M. DESAIGUES Paul
- CGT – M. TESKOUK Djamel
- CGT-FO – M. BUSIRIS Sébastien
- CGT-FO – M. FAINTRENIE Nicolas

Secrétariat du Conseil

- M. CORIOU Christophe
- M. DRUELLES Alain

Chargé d'études

- M. GASSERT Edine



II. Mode de fonctionnement

Durant l'année 2012, le Conseil a instauré un mode de fonctionnement original et adapté à ses missions. En termes d'organisation, Le Conseil a institutionnalisé deux modalités d'actions : des réunions de type « séance plénière » et de type « groupe de travail ». Tout au long de l'année, ces deux types de séances ont permis une articulation cohérente, créant ainsi une synergie positive entre la planification, l'orientation et la mise en œuvre des travaux.

Le Conseil a également développé un ensemble de pratiques spécifiques lors de chaque réunion : des temps d'information autour de l'actualité de l'évaluation de la formation professionnelle, des temps d'échanges et de discussions entre les membres sur les questions scientifiques et méthodologiques, une ouverture à son environnement.

La configuration de travail adopté par le Conseil participe donc d'un processus d'apprentissage collectif autour de la démarche évaluative. Ce processus se renforce notamment grâce à la présence des experts qualifiés, aux liens tissés avec le domaine scientifique et aux actions d'ouverture sur l'environnement national et international.

7

1. Organisation

a) La séance plénière

La séance plénière, qui réunit tous les membres du Conseil, représente les temps forts de la vie de l'instance. C'est à cette occasion que l'orientation générale des projets évaluatifs est discutée, formalisée et validée. Elle englobe l'ensemble des réflexions et des discussions qui participent à l'élaboration, l'organisation et la valorisation des travaux.

C'est notamment au cours des sessions plénières que le Conseil :

- Planifie les travaux à mener,
- Décide des orientations d'évaluations (axes d'analyses, questionnements, aspects de méthodes, etc.),
- Valide les modalités techniques et opérationnelles des travaux d'évaluations (formalisation du cahier des charges, choix des prestataires, règles de communications, etc.).

Fondée sur le principe de l'échange et de la discussion, la « plénière » clarifie les objectifs et les différentes étapes de l'évaluation. Elle fixe l'objet, le cadre, la méthode, les modalités de valorisation à tous travaux menés par le Conseil.

Au cours des années 2011-2012, 10 séances plénières ont été organisées.

b) Le groupe de travail

Un groupe technique est mis en place au sein du Conseil. Tous les membres du Conseil sont invités à y participer. Ce groupe a pour compétence d'évaluer la qualité de l'avancement des travaux, en particulier lors de contacts réguliers avec le prestataire. Sur le principe, le groupe technique s'assure d'évaluer la qualité et l'avancement des travaux. Il joue un rôle de suivi et de coordination en favorisant une médiation directe entre les membres du Conseil et les prestataires.

C'est notamment au cours du groupe de travail que le Conseil :

- Prépare les décisions qui sont soumises pour validation au Conseil réuni en séance plénière,
- Veille au bon déroulement de la phase technique des travaux,
- Assure la cohérence entre les axes évaluatifs définis en séance plénière et le déroulement de l'étude,
- Repère les obstacles et tente d'y répondre.

Au cours des années 2011-2012, 10 groupes de travail ont été organisés. Les groupes de travail contribuent à renforcer la démarche partenariale et participative du Conseil, grâce à une synergie entre les membres du Conseil et les experts en évaluations.

c) Les pratiques du Conseil

1. Veille sur l'actualité de l'évaluation de la formation professionnelle

A chaque réunion, le Conseil consacre un temps d'échange sur l'actualité de l'évaluation de la formation professionnelle. Pour favoriser les discussions, une note d'actualité écrite est transmise à l'ensemble des membres du Conseil avant chaque début de séance. Cette activité de veille permet au Conseil d'accéder à une information ciblée et détaillée relative à l'évaluation dans le champ de la formation professionnelle.

Durant l'année 2012, de nombreux thèmes ont été commentés et débattus par les membres du Conseil. A titre d'exemple, on peut citer « les principes généraux de l'évaluation des politiques publiques », « la question de la compétence en Europe », « la formation professionnelle des chômeurs », « les transitions professionnelles », « les liens entre formation et emploi », etc.

Au-delà de l'activité de veille, le Conseil reste vigilant à l'ensemble des travaux scientifiques et institutionnels produits dans le champ de la formation professionnelle.

2. Le choix de l'ouverture

Initialement défini dans le plan de travail 2012, le Conseil a souhaité inscrire l'ensemble de ses travaux d'évaluations dans une démarche d'ouverture. Cette démarche se caractérise notamment par :

- Un intérêt central à la création de partenariat avec les acteurs de l'évaluation.

Au cours de l'année 2012, des contacts ont été pris avec les Présidents d'autres instances d'évaluations, tels que le CNFPTLV et Pôle Emploi. La Commission de l'évaluation du CNFPTLV ayant engagé des investigations sur l'existant en matière d'évaluation de la formation, son Président, Philippe Méhaut, a proposé de communiquer ses résultats au Conseil.

Le Conseil est resté attentif aux manifestations organisées par la Société Française de l'Évaluation (SFE) notamment au groupe de travail "Évaluation des politiques d'emploi

et formation professionnelle”. Les journées d’étude organisées par la SFE ont fait l’objet d’un suivi régulier par les membres du Conseil.

Les travaux du Centre d’études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ont également été suivis par le Conseil. Le Conseil reconnaît la qualité des études et des recherches menées par l’institut sur les qualifications, les politiques de formation et d’enseignement. Dans le cadre de l’évaluation sur les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés, le Conseil est associé au Céreq dans le cadre d’une convention portant sur la réalisation d’un cadrage statistique macro-économique.

- Une attention particulière à la comparaison internationale.

Chaque évaluation commanditée par le CNEFP prévoit une mise en perspective des pratiques initiées dans d’autres pays sur les mêmes logiques et modalités d’actions que celles analysées sur le territoire français.

En outre, le Conseil prévoit l’organisation d’un séminaire international autour du thème : “évaluation des politiques de formation”. L’objectif de la journée est de favoriser un partage des connaissances autour des questions relatives à l’évaluation des politiques, dispositifs et mesures de formation professionnelle. Des experts nationaux et internationaux partageront leur expérience de praticiens et/ou de chercheurs et présenteront les résultats de leurs travaux. Cette manifestation est programmée le 7 février 2013.

3. Un processus d’apprentissage collectif de l’évaluation

Si les décisions et les orientations du Conseil résultent de consensus entre les parties prenantes, il est intéressant de souligner que le processus de décision s’alimente du regard scientifique apporté grâce aux personnalités qualifiées ainsi qu’aux partenaires. À cet effet, des points méthodologiques ont enrichi les débats durant la période 2011-2012, procurant ainsi une ressource supplémentaire pour la conduite des travaux. Trois grandes thématiques ont été ainsi exposées par les personnes qualifiées du Conseil :

- « Evaluer les politiques de formation continue : de la diversité des techniques à leur nécessaire complémentarité » par Bernard. Gazier,
- « Evaluation aléatoire et expérimentations sociales : Principes et enjeux pour la formation professionnelle continue » par Arnaud Chéron,
- « Les dispositifs statistiques et d’enquêtes » par Vincent Merle.

(ANNEXE 1. LES ASPECTS METHOLOGIQUES DE L’ÉVALUATION)

4. Un lien avec le monde de la recherche

Les travaux envisagés par le CNE nécessitent un haut niveau d’expertise sur les problématiques d’évaluation. La présence d’experts qualifiés au sein du Conseil est une nécessité affirmée. Parallèlement, le Conseil a souhaité intégrer un doctorant par le biais d’un contrat CIFRE.

Le Conseil considère que la richesse des travaux envisagés mérite de faire l’objet d’une thèse et permet ainsi une capitalisation scientifique profitable au monde de la formation.

(ANNEXE 2. LE CONTRAT CIFRE)

d) Les moyens d'action

Pour mener à bien ses missions, le Conseil s'appuie sur un secrétariat permanent et sur des moyens financiers inscrits au titre de la convention cadre entre l'Etat et le FPSPP. Un système de contractualisation entre les prestataires retenus et le FPSPP encadre l'ensemble des travaux. Ce faisant, un contrat de prestations de services établit l'activité globale d'évaluation confiée à un prestataire en précisant notamment :

- L'objet du contrat,
- La nature des prestations,
- Le budget,
- La durée de la mission,
- Les conditions de paiement.

Par ailleurs, l'ANI du 5 octobre 2009 précise que le Conseil pourra solliciter toute expertise nécessaire et notamment celle des corps de contrôle de l'État, ce qui n'a pas été fait à ce jour.

2. Principes méthodologiques de l'instance

Afin de mener à bien ses missions, **le Conseil s'appuie sur une méthodologie rigoureuse, afin d'aboutir à la construction d'une recherche en cohérence avec les objectifs fixés par l'accord national interprofessionnel de 2009**. Cette démarche méthodologique ne se réduit pas à un choix d'outils. Elle implique une réflexion sur l'ensemble des processus qui permettront, *in fine*, d'aboutir à la production de l'évaluation souhaitée. Celle-ci se décline en trois séquences :

1. Du diagnostic initial aux hypothèses de travail,
2. Du questionnement à la formulation des axes d'analyses,
3. De la formalisation à la diffusion du cahier des charges.

L'articulation de ces trois phases aboutit à la réalisation d'un projet d'évaluation, qui s'exprime sous la forme de cahier des charges. Ce document sert ainsi de base à une relation contractuelle entre le Conseil et un prestataire.

a) Du diagnostic initial aux hypothèses de travail

Au démarrage de ses travaux, le Conseil recueille en règle générale des éléments de diagnostic provisoire, explicitant ce que pensent les principaux acteurs, scientifiques et institutionnels sur les dispositifs, le programme et/ou la politique étudiée. Ce diagnostic s'appuie sur :

- Un travail de collecte de l'information, faisant état des connaissances scientifiques et institutionnelles disponibles en la matière,
- Des interventions par les experts membres du Conseil, notamment sur les apports et les limites de la recherche sur le plan scientifique (faisabilité de l'étude, méthodologie, etc.),
- Des échanges avec les partenaires de l'évaluation (SFE, Céreq, CNFPTLV, FPSPP, Pôle Emploi), en particulier pour déterminer l'état des productions chiffrées, de leurs modalités d'accès et des études en cours.

Au terme de ce diagnostic provisoire, le Conseil élabore progressivement une série d'hypothèses de travail qui constituent à la fois un point de vue et une connaissance à prendre en compte dès le début de l'évaluation, ainsi qu'une indication permettant d'identifier les domaines dans lesquels l'évaluation est la plus susceptible de répondre aux attentes du CNEFP.

L'ensemble de ces hypothèses est débattu puis validé par les membres du Conseil en séance plénière.

b) Du questionnement à la formulation des axes d'analyses

Suite à l'identification d'hypothèses de travail, le Conseil procède à l'énonciation d'une liste de questions (fréquemment une dizaine), classées logiquement et hiérarchisées par axes d'analyses. Ces questions font le lien entre les préoccupations du Conseil et les modalités techniques et scientifiques de l'évaluation.

Cette phase vise à transformer les questions générales, initialement exprimées par les membres du Conseil, en questions suffisamment précises pour être prise en compte par les méthodes de la recherche évaluative.

Cette phase de questionnement fait l'objet de débats et de discussions entre les membres du Conseil. De façon analogue à la première séquence, la formalisation des questions de recherche continue de s'appuyer sur un travail de rassemblement et de traitement de l'information.

Au terme de cette étape, le Conseil classe les questions de façon analytique, en fonction des moments ou aspects de la politique et/ou programme qu'elles cherchent à éclairer.

Ces questions interrogent conjointement :

- La mise en application de la politique et/ou du programme à travers l'analyse des écarts. Ces écarts renvoient à la fois aux normes formelles (ANI de 2009, lois et règlements, etc.) et aux écarts entre les intentions officielles et les stratégies mises en œuvre par les acteurs de terrain,
- L'atteinte des objectifs ou plus exactement sur les degrés d'atteinte des objectifs, ce qui permet de renseigner sur la réussite ou l'échec de la mesure,
- Les effets propres de la politique et/ou du programme évalué. Sans réduire son analyse aux seuls résultats immédiatement observables, le Conseil tient aussi compte des autres facteurs exogènes (conjoncture économique, effets des autres politiques, structure du marché du travail, etc.) pour évaluer l'efficacité de la mesure,
- Les mécanismes d'action, c'est-à-dire l'efficacité réelle de la mesure en observant les modifications dans le fonctionnement du système et, notamment le comportement des acteurs,
- Les liens entre la politique et le contexte, c'est-à-dire l'interaction entre le dispositif étudié et les dynamiques sociales endogènes avec lesquelles elle interagit (territoire, branche professionnelle, situation économique et réglementaire, etc.).

Après validation par les membres du Conseil des questions et axes analytiques, le Conseil établit un cahier des charges, document contractuel de base pour les travaux d'évaluations.

c) De la formalisation à la diffusion du cahier des charges

Le choix des opérateurs d'évaluation s'opère toujours par voie d'appel d'offres. Celle-ci repose sur la diffusion d'un cahier des charges, structuré à partir des éléments suivants :

- Contextualisation et description de l'instance d'évaluation,
- Précision de l'objet de l'appel à prestations, notamment des axes d'analyses et du questionnement souhaité par le Conseil,
- Description et modalités d'exécution des prestations, notamment les conditions d'exécution, l'intégration des thématiques transversales, le contenu de la prestation, la durée et le délai de réalisation des prestations,
- Les modalités de coordination et de suivi,
- La nature des contractants, notamment les modes de paiement,
- Les conditions de confidentialité et de propriété des travaux,
- Le contenu de la réponse à l'appel à prestations,
- Le calendrier pour la sélection des réponses,
- Les critères retenus pour la sélection des réponses

Précisons que ces critères ont été décidés en séance plénière lors des toutes premières séances et qu'ils sont confirmés à chaque traitement de réponse à appel d'offres.

En ce qui concerne les modalités de diffusion des appels à prestations, le Conseil privilégie un large ensemble de moyens de communication. L'objectif affiché est de capter l'attention de nouveaux prestataires qui ne répondent pas nécessairement à ce type d'appel d'offres. Un ensemble de support est ainsi privilégié :

- Le site internet du FPSPP. À cette occasion, un onglet spécifique « Appels d'offres » a été rajouté sur la page principale du site : (<http://www.fpspp.org/portail/portal/anon/Appels-d-Offres>),
- L'agence d'informations spécialisées AEF,
- L'actualité de la formation, un site de Centre Inffo,
- Le magazine Entreprise & Carrières.

Le choix du prestataire

Les réponses aux appels d'offres font l'objet d'un examen approfondi par les membres du Conseil. Généralement, le Conseil procède en deux temps :

- Élaboration d'une « short-list » après examen des candidatures sur la base des critères décidés en séance plénière au début des travaux,
- Procédure de sélection avec entretien avec le(s) prestataire(s) retenu(s) afin de mieux appréhender leur proposition,
- Choix final du prestataire après délibération en séance plénière.

Un certain nombre d'outils (grille d'analyse, grille d'entretiens) élaborés en commun facilitent les décisions du Conseil dans son choix de l'opérateur. A titre d'illustration, le Conseil est particulièrement attentif aux compétences mises à disposition (chef de mission, consultant associé, équipe dans son ensemble), à la compréhension du cahier des charges, aux questions évaluatives et aux pistes d'approfondissement de l'objet à étudier, aux propositions méthodologiques, à l'organisation du travail, etc.

En cas d'incapacité du conseil à départager des prestataires, la Présidente prend la décision finale en expliquant son choix et en tenant compte tout particulièrement des observations des personnes qualifiées. ■

III. Synthèse générale de l'activité d'évaluation 2011-2012

Considérant :

- Que le champ des évaluations conduites par le Conseil doit se situer dans le périmètre des accords nationaux interprofessionnels de 2003 à 2009 ;
- Qu'il est indispensable de prioriser les travaux du Conseil pour établir un calendrier de travail réalisable ;
- Qu'il appartient au Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) d'utiliser les réflexions du Conseil pour donner des perspectives d'évolution du système de formation professionnelle ;

Le Conseil a fixé les grands jalons de son programme de travail lors de la séance plénière du 6 juillet 2012. À cet effet, le Conseil a engagé un travail de relecture de l'ANI du 5 octobre 2009 et d'échanges entre les membres du conseil pour identifier les thèmes, les enjeux et les questions importantes sur lesquels les partenaires sociaux se sont engagés et les réalisations à ce jour. Les freins, y compris externes, à la bonne réalisation des objectifs ont également fait l'objet d'une attention particulière par les membres du Conseil.

En outre, afin d'utiliser au mieux les travaux déjà réalisés et d'alimenter la réflexion du Conseil, un inventaire continu de l'existant en matière d'évaluation de la formation complète le programme de travail.

Pour la période 2011- 2012, le Conseil a décidé d'orienter ces travaux d'évaluations sur quatre thèmes précis :

- Deux de ces thèmes portent sur l'évaluation de dispositif, tels que le Congé Individuel de formation (CIF) et la période de professionnalisation (PP).
- Deux autres axes d'évaluations portent sur la formation professionnelle dans les TPE/PME et la formation professionnelle pour les salariés faiblement qualifiés.

Tous les travaux d'évaluations devront inclure trois axes de recherches transversaux : le processus de cofinancements du FPSPP, la capitalisation des bonnes pratiques et l'analyse sexuée.

a) Les sujets retenus

La période de professionnalisation

Il a été proposé de saisir les usages et pratiques de la période de professionnalisation au niveau des entreprises. Ces travaux s'inscrivent dans une démarche monographique afin de saisir les processus à l'œuvre dans l'appropriation de ce dispositif selon le type d'entreprise et de secteur.

La formation professionnelle dans les TPE/PME

Les cibles retenues sont les entreprises de 10 à 49 salariés. L'évaluation se centrera sur la diversité des pratiques de formation dans ces entreprises.

La mobilisation des ressources à disposition des TPE/PME est un facteur à analyser : des typologies d'entreprises utilisatrices et d'entreprises qui ne connaissent pas ces moyens, tant sur le plan de l'ingénierie que financier seront réalisées. La méthodologie s'appuie sur des comparaisons de secteurs dont le modèle économique sera identifié.

La formation professionnelle pour les salariés faiblement qualifiés

Cet axe de recherche vise à identifier la modification des pratiques introduites par l'ANI de 2009 à plusieurs niveaux et notamment :

- Qu'induit la mise en œuvre de moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ?
- Qu'induit l'objectif de « progresser d'au moins un niveau de la qualification au cours de sa vie professionnelle » ?
- Comment assurer l'efficacité des appels à projets du FPSPP pour ces publics cibles ?
- Comment appréhender la mutation des OPCA sous l'impulsion des politiques de branches ?

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

L'enquête a été commandée par le FPSPP et réalisée par IPSOS sur un nombre significatif et représentatif de bénéficiaires du CIF. Les résultats quantitatifs et qualitatifs de l'enquête ont été complétés par des études sur des thématiques ou des publics cibles.

En proposant une logique d'évaluation distincte à celle menée à la mesure de l'impact du congé individuel de formation, le Conseil préconise des pistes pour l'exploitation de l'enquête IPSOS.

b) Les axes d'analyses transversales

Le Conseil intègre à l'ensemble de ces travaux d'évaluation trois priorités transversales :

Les cofinancements du FPSPP

Des éléments d'évaluation sur le processus de déploiement des financements du FPSPP et en particulier des modalités de mise en œuvre des appels à projets sont parties intégrantes du champ du Conseil. Le Conseil souhaite tenir compte dans ses travaux des effets potentiels des financements du FPSPP. Ainsi, chaque évaluation intégrera une analyse du déploiement des financements du FPSPP mobilisés dans le périmètre de l'évaluation concernée.

La capitalisation des bonnes pratiques

Les travaux d'évaluations permettront la diffusion et la capitalisation de bonnes pratiques de formation. La catégorie de "bonne pratique" doit encore être approfondie et faire l'objet d'une définition conjointe à l'ensemble des membres du Conseil.

Le genre

La question du genre est systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation suivis par le Conseil.

En 2013, ces axes transversaux feront l'objet de séances de travail spécifiques du CNEFP après consolidation des informations recueillies sur ces sujets dans les évaluations réalisées. ■

IV. Synthèse des principaux résultats

Les usages et impacts de la période de professionnalisation en entreprise

La période de professionnalisation est définie à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels :

Article 34

“La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,*
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,*
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental,*
- aux travailleurs handicapés. À cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés”.*

1. Le cahier des charges

Cette évaluation a pour objet l'étude des usages et impacts de la période de professionnalisation en entreprise, au moyen d'enquête monographique auprès des acteurs concernés. Par le biais de cette étude, le Conseil entend disposer d'éléments d'analyse sur la mise en œuvre de la période de professionnalisation :

- Une analyse statistique nationale avec des zooms sur les appels à projet du FUP et du FPSPP,
- Des enquêtes monographiques permettant d'étudier les différents usages de la période de professionnalisation,

- Une analyse des pratiques dominantes d'usages des périodes de professionnalisation dans les entreprises relevant de 8 secteurs d'activité, à savoir : Audiovisuel, Distribution, Hospitalisation privée, Industries alimentaires, Intérim, Métallurgie, Propreté, Textile,
- Deux niveaux d'analyse portant sur l'appropriation et la mise en œuvre de la période de professionnalisation : au niveau national (branches professionnelles, CPNAA, OPCA et FPSPP) et au niveau du terrain (entreprises, salariés et organismes de formation)

2. La réponse au cahier des charges

Le consortium CIRCE, groupe AMNYOS, Boumendil & Consultants et DCS a été retenu pour mener cette évaluation.

Il a décliné, selon trois axes, un ensemble de critères d'analyse, complété et validé par le Conseil :

1- Comment le dispositif est-il mobilisé par les entreprises ?

- Les choix des formations par les entreprises dans le cas des périodes de professionnalisation,
- Le positionnement de la période de professionnalisation pour l'entreprise au regard des autres dispositifs de formation,
- La place de la période de professionnalisation dans la politique de formation des entreprises,
- Les conditions pour recourir à la période de professionnalisation,
- Les effets de la période de professionnalisation pour la carrière des salariés.

17

2- Quel diagnostic porter sur l'ingénierie du dispositif ?

- Les modalités de financement des périodes de professionnalisation dans les entreprises,
- Le rôle des OPCA et des branches professionnelles dans l'ingénierie financière du dispositif,
- Le rôle du FPSPP,
- L'évolution de l'offre de formation (contenus, modalités pédagogiques) dans le cadre des périodes de professionnalisation.

3- Quel regard des acteurs sur la période de professionnalisation ?

- La perception et les attentes des salariés et des employeurs par rapport au dispositif,
- Les jugements des salariés et des employeurs,
- Les modalités de traitement de l'information délivrée au comité d'entreprise sur les périodes de professionnalisation,
- L'analyse de l'influence des accords de branches et/ou priorités d'OPCA sur les choix des actions de formation.

3. La méthodologie

L'étude sur les usages et les impacts de la période de professionnalisation vise à analyser les pratiques dominantes au niveau des entreprises autour de la période de professionnalisation en réalisant des investigations de terrain. Elle s'appuyait

sur les résultats d'un bilan physico-financier national avec un zoom sur les appels à projet du FPSPP. Il s'agissait principalement de questionner sur le terrain, au sein des entreprises, les différents acteurs dans le cadre de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, notamment en interrogeant des salariés et des employeurs.

La réalisation de monographies demande à construire un panel représentatif d'entreprises et de salariés au regard des secteurs d'activité qui seront retenus et des grilles d'entretiens semi-directifs pour l'ensemble des acteurs. En effet, questionner les usages et les impacts exige de pouvoir analyser le positionnement des différents acteurs dans la mise en œuvre du dispositif Période de professionnalisation.

Cinq types d'acteurs ont été identifiés dans la réalisation des investigations :

- En premier lieu : le couple entreprise-salarié,
- Les OPCA dans leurs différents rôles : information, priorité, financements (au niveau national et dans la relation de proximité avec l'entreprise),
- Les branches professionnelles dans les choix faits dans le cadre de la négociation sur le champ de la formation professionnelle autour de la période de professionnalisation ;
- Le FPSPP,
- Les organismes de formation.

Trois niveaux d'études auront été menés au cours des travaux :

- Des investigations nationales qui intègrent : une analyse juridique, un bilan physico-financier national et une analyse des 2 appels à projet FUP & FPSPP,
- 8 monographies de secteurs qui intègrent : Analyse des accords de branches et décisions des OPCA, analyse physico-financière et une agrégation qualitative des monographies,
- 40 monographies d'entreprises, comprenant : une analyse documentaire (Accords d'entreprise/PV du CE/Documents RH) et des entretiens (chef d'entreprise, DRH, Service formation, salariés, IRP, conseillers OPCA, organismes de formation).

(VOIR ANNEXE 3 : PILOTAGE DES TRAVAUX ET DÉCLINAISONS MÉTHODOLOGIQUES DES PHASES DE L'ÉVALUATION)

4. Les résultats des travaux

a) Éléments clés à retenir dans la mise en œuvre du dispositif

Un dispositif innovant issu de la réforme de 2003

Le dynamisme de la négociation de branche autour de la période de professionnalisation

est directement lié à des évolutions législatives ou dans les accords nationaux inter-professionnels. Le dispositif a donc été précisé par les accords de branche dans sa mise en œuvre.

Un dispositif qui a rapidement trouvé sa place au sein de la formation professionnelle

La montée en charge a été rapide (223 000 périodes en 2005 contre 558 000 en 2010).

Des périodes de professionnalisation dont la durée ne cesse de s'allonger

La part des périodes de professionnalisation de 120 heures de formation et plus a constamment progressé.

Des périodes de professionnalisation majoritairement utilisées dans le cadre de formations reconnues par la Branche

Les périodes de professionnalisation débouchant sur les qualifications reconnues dans les classifications des conventions collectives nationales de branches représentent 53 % en moyenne des périodes sur les années 2005-2010.

Mais avec un manque réel de lisibilité concernant les niveaux visés par les formations dans le cadre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail et sont très peu mobilisées dans le cadre du DIF

Sur les années 2005-2010, 5% des salariés ayant mobilisé leur DIF l'ont fait dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Un dispositif qui concerne très peu de salariés chaque année et difficilement les femmes

Plus d'un quart des périodes de professionnalisation concerne des salariés seniors

Et majoritairement les catégories socioprofessionnelles ouvriers et employés

55% des bénéficiaires des périodes de professionnalisation relèvent des CSP ouvriers et employés.

(ANNEXE 4. LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION)

b) Analyse transversales sur les approches des branches professionnelles et des OPCA dans le cadre de la mise en œuvre de la Période de professionnalisation

La *Période de professionnalisation* est un dispositif largement laissé à la main des partenaires sociaux des branches professionnelles pour définir ses modalités de mise en œuvre au regard de leurs spécificités.

Les investigations réalisées auprès des 8 secteurs retenus par le CNEFP (audiovisuel, commerce de gros à prédominance alimentaire, hospitalisation privé, industries alimentaires, métallurgie, propreté, textile, travail temporaire) montrent des approches de la mise en œuvre de la *Période de professionnalisation* différentes.

Au regard des investigations conduites, nous avons identifié 7 facteurs ayant des effets sur la mise en œuvre de la *Période de professionnalisation*.

1- Au niveau de la définition du cadre de référence de mise en œuvre de la Période de professionnalisation

Comme cela était prévu dans l'ANI de 2003 repris par la loi de 2004, les règles définies par les branches professionnelles constituent la variable la plus structurante pour expliquer les différences de mise en œuvre de la *Période de professionnalisation* entre les branches.

Une perception différente par les partenaires sociaux au niveau des branches de professionnelles de l'intérêt de la *Période de professionnalisation* :

Dans les situations où les branches professionnelles sont en capacité de définir une finalité commune sur un champ restreint en direction des salariés, la mutualisation financière et le dispositif *Période de professionnalisation* apparaissent comme de véritables leviers pour mettre en œuvre la politique de branche.

On constate un lien avec l'utilisation des résultats des travaux des Observatoires prospectives des métiers et des qualifications ou autres travaux menés par les CPNE (métiers et qualification).

Dans les situations de branche où ce type de consensus sur les finalités n'existe pas, les partenaires sociaux de la branche ont d'avantage insisté sur les conditions de mise en œuvre de la *Période de professionnalisation*.

Un clivage entre les branches professionnelles par rapport à leur volontarisme de lier *Période de professionnalisation* et certification :

L'existence ou non d'une politique de branche volontariste en matière de certification constitue une différence fondamentale par rapport à la mise en œuvre de la *Période de professionnalisation*.

L'absence d'une réelle politique de branche en matière de certification entraîne un positionnement de la *Période de professionnalisation* dans l'entreprise comme une annexe du plan de formation.

En présence d'une politique de branche volontariste en matière de certification, la *Période de professionnalisation* est plus restreinte dans son accès mais fonctionne bien en raison de la très grande lisibilité pour les entreprises.

L'existence ou non d'une politique volontariste autour du contrat de professionnalisation ou sur le DIF prioritaire modifie la mise en œuvre de la période de professionnalisation. Quand la branche a un positionnement fort en matière de contrat de professionnalisation ou de DIF prioritaire, le financement dédié à la *Période de professionnalisation* est ajusté au regard des autres dispositifs.

2- En matière de stratégie financière de l'OPCA

La stratégie financière de l'OPCA influe également sur la gestion du dispositif *Période de professionnalisation* en fonction de 5 paramètres :

- Sa « richesse » financière sur la partie mutualisée. En l'absence de difficulté de financer toutes les périodes de professionnalisation proposées par les entreprises, la question de la priorisation joue un rôle moindre pour les partenaires sociaux. Les stratégies pour éviter le reversement des excédents au FPSPP conduisent à mettre en place des règles d'accès aux financements les plus souples possibles.

- La mobilisation des fonds de la professionnalisation dans la recherche d'équilibre entre les contrats de professionnalisation et les périodes.
- La possibilité ou non d'accéder à la péréquation du FPSPP nécessite de disposer d'un volume de formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des certificats de qualification professionnelle (CQP) d'un minimum de 150 heures (contrat et Période de professionnalisation).
- La volonté de développer des partenariats pour augmenter ses ressources financières peut conduire à orienter les dispositifs comme la *Période de professionnalisation* sur des publics ou des entreprises particulières (ex : EDEC ou projet FSE).
- La nécessité de répondre aux objectifs quantitatifs définis dans la convention d'objectifs et de moyens signée avec la DGEFP.

Ces enjeux sont particulièrement présents actuellement avec l'augmentation du nombre d'OPCA interbranche car ils posent la question de l'articulation de 2 logiques, celle des branches professionnelles, des CPNE et celle de l'OPCA avec son Conseil d'administration et ses sections professionnelles paritaires.

3- En matière de mode de gouvernance entre la branche professionnelle et l'OPCA

Les modes de gouvernance autour de la *Période de professionnalisation* sont variables en fonction de :

- La structuration de l'OPCA monobranche ou inter-branches avec des sections paritaires professionnelles (SPP),
- Le type de paritarisme au sein de l'OPCA : rôle du CA, des commissions paritaires, des SPP, délégation ou non à un opérateur national,
- La structuration des fédérations professionnelles et de leur marge de manœuvre par rapport aux grands groupes,
- Le rôle de la CPNE par rapport à l'OPCA, plus ou moins éloigné du fonctionnement de l'OPCA.

Les relations entre accord – rôle des CPNE – décisions de l'OPCA peuvent s'analyser au regard des différences de dispositions dans les accords de branche :

- Un accord cadre avec un rôle important et régulier de la CPNE dans une logique où la Période de professionnalisation appuie une politique de branche clairement identifiée. L'OPCA est positionné comme l'outil pour la mettre en œuvre,
- Un accord cadre avec un faible rôle de la CPNE avec une logique fortes d'individualisation du dispositif,
- Un accord cadre avec un rôle fort de l'OPCA en matière d'ingénierie pédagogique de parcours dans le cadre de la Période de professionnalisation,
- Un accord cadre relativement précis avec des marges de manœuvre faibles pour l'OPCA autre que l'ingénierie financière,
- Un accord cadre laissant des marges de manœuvre plus ou moins forte aux entreprises.

4- En matière de modalité de pilotage opérationnel de la Période de professionnalisation

Le mode de pilotage opérationnel de la Période de professionnalisation met en avant les relations existantes entre la CPNE et l'OPCA.

L'évaluation a identifié deux fonctionnements opérationnels très différents :

- Délégué sur un mode technique à l'Opca (pilotage par une logique financière, ajustement entre enveloppes ou volonté d'articuler les dispositifs en fonction de leurs finalités) :
 - Rôle important des CPNE notamment autour de la certification,
 - Rôle limité par la CPNE au regard des faibles enjeux : pas de problème de financement des périodes de professionnalisation, pas d'évolutions notables avec des orientations pérennes.
- Délégué sur un mode plus politique à l'OPCA (en fonction du modèle de paritarisme) :
 - Cas où les membres de la CPNE sont également ceux du CA et des commissions paritaires de l'OPCA gérant le dispositif Période de professionnalisation,
 - Cas où ce dispositif ne constitue pas un enjeu pour la CPNE.

5- En matière d'ingénierie pour la conception de la période de professionnalisation

Les branches professionnelles et les OPCA se distinguent par la conception ou non d'outils d'ingénierie de parcours de professionnalisation.

La pratique et la reconnaissance du tutorat dans le cadre de la période de professionnalisation restent globalement très limitées. Il s'agit d'une approche essentiellement financière et rarement qualitative sur les spécificités du tutorat en direction de salariés.

6- Au niveau de la mise en œuvre sur le terrain de la Période de professionnalisation auprès des entreprises

Malgré des différences de gouvernance et de pilotage fortes entre les branches professionnelles et les OPCA, au niveau de l'entreprise, elles s'estompent dans la pratique sur le terrain :

Une pratique des conseillers des OPCA qui reste marquée par la question du financement des besoins en formation de l'entreprise.

La complexification financière au niveau de l'OPCA donne un rôle clé au conseiller qui au regard des besoins exprimés par l'OPCA identifie ce qui peut relever d'une prise en charge de l'OPCA. Dans cette ingénierie financière, il s'agit d'optimiser les financements du plan de formation en mobilisant les fonds mutualisés de la *Période de professionnalisation* et de mieux réutiliser les fonds liés au plan de formation.

Ce constat est vrai quelle que soit la taille de l'entreprise.

Pour les TPE-PME, le positionnement des conseillers est de simplifier au maximum l'accès financier à la formation. Pour les grandes entreprises avec une forte structuration des RH et des fonctions formation, leur positionnement est celui d'une aide à l'optimisation des différentes enveloppes financières du budget formation (en particulier plan de formation et fonds mutualisés).

De façon générale, il est notable que la régulation de la branche sur les pratiques des entreprises concerne principalement les TPE-PME, les grandes entreprises mobilisent les financements mutualisés (en particulier la *Période de professionnalisation*) en fonction des objectifs de formation. Disposant de ressources internes dans le domaine de la formation, elles adaptent leur comportement pour continuer à optimiser au maximum leur budget formation.

7- Au niveau de la réalisation des périodes de professionnalisation au sein des entreprises

L'usage de la période de professionnalisation au niveau des entreprises et des salariés varie en fonction de :

- La demande des entreprises (plus ou moins opportuniste selon les cas),
- Une absence d'usage porté par l'entreprise. La Période de professionnalisation est peu pilotée par la branche et peu reconnue par les entreprises,
- La finalité identifiée au niveau de la branche comme un enjeu commun qui correspond à un enjeu important pour les entreprises (accès à la qualification, accès à des certifications, sécurisation de parcours en cas de mutation économique).

c) Réponses aux questions évaluatives

Question n° 1 : Comment le dispositif Période de professionnalisation est-il mobilisé ?

La mobilisation du dispositif Période de professionnalisation au sein des entreprises est directement liée à la politique des branches professionnelles et des OPCA d'une part, et de la structuration de la fonction Ressources Humaines (en particulier dans le champ de la formation professionnelle), d'autre part.

Le processus de décision de mobiliser ou non la Période de professionnalisation au sein des entreprises est en premier lieu lié à la question du financement des besoins de formation de l'entreprise, en lien avec ses pratiques habituelles en matière d'usage de formation.

Dans les cas les plus fréquents, les entreprises ne mobilisent pas en tant que tel le dispositif *Période de professionnalisation*. C'est le conseiller de l'OPCA qui joue le rôle d'identifier dans les besoins de formation de l'entreprise ceux pouvant être éligibles à la *Période de professionnalisation* au regard du cadre légal et conventionnel. La perception du dispositif reste limitée, le plus souvent associée à la question du financement du budget formation de l'entreprise.

- Pour les TPE-PME, dans une logique de simplicité, le conseiller de l'OPCA identifie que le besoin de formation est éligible au dispositif *Période de professionnalisation*. En cas d'actions collectives ou de parcours certifiants, l'entreprise n'a pas décidé de la mobilisation du dispositif *Période de professionnalisation*. C'est sa finalité au regard de son besoin que l'entreprise retient. La diffusion du dispositif se fait quasi exclusivement par le conseiller, la connaissance du dispositif est directement liée à la structuration du formulaire de prise en charge.
- Pour les grandes entreprises, les directions des ressources humaines et les services formation connaissent le dispositif *Période de professionnalisation* sous deux angles : optimisation financière du plan de formation et mise en place de parcours de professionnalisation par les organismes de formation interne.

La mobilisation du dispositif par les salariés reste marginale bien que possible légalement (faible recours au DIF dans le cadre des périodes de professionnalisation). Dans les travaux réalisés, seul le secteur du travail temporaire a développé une réelle ingénierie autour des périodes de professionnalisation s'adressant directement aux individus, pour les intérimaires en lien avec la sécurité de l'emploi.

Dans les mises en œuvre repérées de la *Période de professionnalisation*, la dimension individuelle (former certains types de salariés pouvant avoir des difficultés à se

maintenir dans l'emploi) n'est pas dominante. Elle s'est adressée en premier lieu aux mutations du secteur impliquant des évolutions professionnelles sur de nouveaux métiers, des reconversions et la maîtrise de certaines compétences et/ou qualifications pour répondre aux exigences économiques.

L'analyse des publics a été peu mise en avant : seniors, femmes, travailleurs handicapés... Lorsque c'est le cas, c'est le plus souvent en lien avec d'autres négociation dans l'entreprise : les seniors, l'égalité professionnelle, la santé au travail...

La mobilisation du dispositif se fait d'abord en fonction des besoins sectoriels/entreprise de compétences et/ou qualification, se traduisant en priorité de formation et in fine touchant des publics particuliers. Il existe peu de cas où l'on observe des effets correctifs de la période de la professionnalisation sur l'accès à la formation de certains publics. Par exemple, les femmes sont plus représentées comme bénéficiaires de la *Période de professionnalisation* dans les secteurs d'activité où elles sont largement présentes. On identifie peu d'effet correctif par rapport à l'accès à la formation de certains publics pour se maintenir dans l'emploi.

La plupart des accords de formation a ouvert les publics bénéficiaires de la *Période de professionnalisation*, mais les partenaires sociaux ont peu identifié de priorités au sein de cette liste de publics prioritaires. Les différents acteurs ont porté plus leur effort sur les niveaux de qualification (niveau V) par rapport aux autres dimensions.

Question n° 2 : Quel diagnostic porter sur l'ingénierie du dispositif ?

La *Période de professionnalisation* n'a pas fait l'objet d'une ingénierie nationale particulière liée au parcours de professionnalisation, visant à décliner le concept d'alternance pour les salariés, d'individualisation et permettant que ce dispositif soit mis en œuvre par les entreprises et les salariés. La principale ingénierie mise en place autour la *Période de professionnalisation* est de nature financière.

La *Période de professionnalisation* a conduit à la mise à plat et à la structuration de parcours de formation, dans certains secteurs qui avaient déjà mis en place des premières expériences des parcours de formation.

Il est à noter que l'ingénierie autour du dispositif reste avant tout centrée autour du type d'action de formation, il n'existe pas à proprement parler une ingénierie de professionnalisation touchant le salarié.

Dans les travaux d'évaluation, 2 secteurs ont mis en place des approches individuelles, en direction des salariés : l'audiovisuel avec la plate-forme RH dans le cadre de mutations technologiques et l'intérim qui choisit une sécurisation du parcours vers l'emploi en liant pour les intérimaires l'entrée en *Période de professionnalisation* avec l'obligation d'avoir une mission portant sur le contenu de la formation. D'autres secteurs (industries alimentaires, propreté, hospitalisation privée, textile, travail temporaire pour les permanents) ont proposé des ingénieries de parcours collectifs correspondants aux enjeux de compétences et de qualification du secteur, soit dans des logiques de reconversion ou dans des logiques d'évolution interne.

Enfin, certaines grandes entreprises ont développé des ingénieries internes de parcours en s'appuyant sur les organismes de formation interne. Ceci correspond la plupart des cas à des enjeux d'accompagner des mobilités internes au sein de l'entreprise au regard de l'évolution de leur activité.

Dans les investigations conduites, il a été constaté que l'ingénierie sur les parcours de professionnalisation a peu concerné la question tutorale pour des salariés en poste. Les logiques tutorales sont directement liées aux référentiels de formation.

Au niveau des organismes de formation, il n'a pas été constaté d'effets particuliers en matière d'ingénierie pédagogique de la *Période de professionnalisation*. Certains secteurs ont des initiatives autour des actions collectives pour lancer un appel d'offres, mettre en place un réseau d'organismes de formation et travailler sur la qualité pédagogique (ex : industrie alimentaire). Mais cela reste à la marge au regard du nombre de Périodes de professionnalisation financées. Le dispositif Période de professionnalisation n'a pas conduit à mettre en place de nouvelles ingénieries de formation, au mieux il a structuré des pratiques de parcours de formation existantes.

Question n° 3 : Quel regard portent les acteurs sur la Période de professionnalisation ?

La *Période de professionnalisation* est un dispositif très apprécié par les différents acteurs (sans que soit fait la différence entre l'action de formation ou le dispositif financé) en raison de :

- Son effet levier augmentant le volume de départs en formation,
- La possibilité pour une branche professionnelle de disposer d'un outil de financement mutualisé pour appuyer sa politique,
- Le positionnement du conseiller de l'OPCA qui propose une solution de financement simple d'actions de formation,
- Les possibilités d'expérimenter des ingénieries, des outils de communication.

La perception sur le dispositif Période de professionnalisation est avant tout pour l'ensemble des acteurs (branche, OPCA, chef d'entreprise) financière.

- Pour les salariés ou les représentants du personnel au sein des entreprises, la perception du dispositif est très limitée et dans la plupart du temps ne porte pas sur le dispositif en tant que tel, mais les enjeux en matière d'accès à la formation notamment quand elle conduit à une certification.
- Au sein des entreprises, le dispositif issu de la réforme 2003-2004 est le droit individuel à la formation, la connaissance des spécificités de la Période de professionnalisation reste encore aujourd'hui relativement confidentielle.
- Quand les branches professionnelles ont une politique volontariste de financement à travers la Période de professionnalisation d'enjeux transversaux (notamment à travers la certification), les acteurs de l'entreprise retiennent plus facilement l'intitulé de la formation ou sa finalité (ex : acquérir un diplôme permettant des évolutions professionnelles).

Si cette perception est positive par les acteurs de l'entreprise, ils ont des difficultés à cerner son apport (en dehors de la dimension financière) :

- Dans les grands groupes, une identification de la Période de professionnalisation à deux niveaux :
 - La possibilité d'optimiser financièrement le budget de formation en mobilisant les fonds mutualisés permettant un effet volume (augmentation des départs en formation),
 - La mise en place d'ingénierie de parcours avec des organismes de formation internes.
- Au niveau des TPE-PME, une identification de la Période de professionnalisation liée :
 - Aux formulaires de prise en charge,
 - Un financement facilité des actions de formation de l'entreprise.
- De façon générale, un usage dans les entreprises ne permettant pas d'identifier des spécificités par rapport à celui des actions du plan de formation.

d) Réponses aux axes d'évaluations transverses

Le rôle du FPSPP dans le cadre de la mise en œuvre de la Période de professionnalisation

Les partenaires sociaux et l'État ont signé deux accords successifs (Accord du 21 avril 2009 entre le FUP et l'État et convention cadre FPSPP /État du 15 mars 2010) visant à mobiliser la formation professionnelle en direction des salariés et des demandeurs d'emploi dans une logique d'appui à la compétitivité des entreprises d'une part, et de sécurisation des parcours professionnels d'autre part. Ces deux accords identifient des publics prioritaires. Il s'agit des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, des salariés en situation de chômage partiel et des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation pour favoriser leur retour rapide à l'emploi.

C'est dans ce cadre que des appels à projets ont été lancés par le FUP, puis par le FPSPP, ciblant spécifiquement la mobilisation de la Période de professionnalisation. Ces appels à projets visaient quant à eux les publics prioritaires suivant : les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années, les salariés des TPE/PME, et les salariés de qualification de niveau V et infra.

Des effets limités pour orienter les financements des OPCA vers les publics cibles.

L'appel à projet a permis aux OPCA interrogés d'obtenir des marges financières complémentaires (effet volume).

Des difficultés de mise en œuvre des maquettes initiales se sont révélées et sont liées :

- À une plus faible demande de la part des entreprises de la Période de professionnalisation,
- Des articulations difficiles entre appel à projet et péréquation.

Les effets des règles de la péréquation sur la mise en œuvre du dispositif de Période de professionnalisation

La mise en place du dispositif Période de professionnalisation est impactée par les règles liées à la péréquation financière entre OPCA.

Afin de pouvoir accéder au financement de la péréquation, le FPSPP analyse globalement la gestion financière de l'OPCA basée sur l'équilibre financier de l'OPCA, et plus précisément sur une comparaison entre ses ressources d'une part, et, d'autre part, ses "emplois éligibles" (à la péréquation) et des "emplois non éligibles" (que l'OPCA doit pouvoir gérer dans la limite de ses ressources propres).

	Appel à projet FUP	Appel à projet FPSPP	Monographie sectorielle
AFDAS			
FAF TT			
FORCO			
OPCAIM			
OPCALIA (FAF Propreté)			
OPCALIA (FORTHAC)			
OPCALIM (Agefahp)			
OPCA PL (Formahp)			
Agefos PME (caoutchouc) Agefos PME, FAFH, Forcemat, FORMARAP –OPCA 3+, Intergros, OPCA Bâtiment, OPCA CGM, OPCA TR, OPCA Transports, OPCALIA, OPACIBA, Plastifaf, Agefos DOM, OPCALIA DOM, FAF SAB, OPCALIA, FAFH, Habitat Formation, OPCA Bâtiment, OPCA CGM, OPCA EFR, OPCA Transports, Plastifaf, Uniformation			Non concerné

Or, depuis l'ANI du 5 décembre 2009 et le décret relatif à la création du FPSPP, 50 % de la collecte professionnalisation (déduction faite de la part versée au FPSPP) des OPCA qui souhaitaient accéder à la péréquation devaient être affectés à :

- Des contrats de professionnalisation (jeunes ou adultes) et à des périodes de professionnalisation,
- Dont la durée minimale était fixée à 120 heures,
- Et visant des qualifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des Certificats de qualification professionnelle (CQP).

Jusqu'à cette date, seuls les contrats de professionnalisation étaient pris en compte dans l'affectation d'une part des ressources professionnalisation. Sont désormais intégrées les périodes de professionnalisation répondant aux conditions de durée minimale et à la nature d'une formation. Le seuil de 120 heures minimum a récemment (décret du 24 avril 2012) été revu à la hausse. Il est actuellement de 150 heures¹.

Les effets se situent à deux niveaux :

- Directement au niveau de l'OPCA en lien avec sa stratégie financière,
- En lien avec les appels à projet du FPSPP conduisant en 2010 à ne rendre éligibles dans les appels à projet que les périodes de professionnalisation ne pouvant être incluses dans la péréquation financière.

Le genre

Un dispositif qui concerne peu de salariés chaque année et difficilement les femmes

Au total, on comptabilise, dans les ESF produits par les OPCA, 2 245 273 bénéficiaires de périodes de professionnalisation de 2005 à 2010, sachant que chaque année les nombres correspondent aux salariés ayant bénéficié d'au moins une Période de professionnalisation.

Ainsi, en moyenne sur la période, ce sont un peu plus de 2 % des effectifs salariés des entreprises cotisant au titre de la professionnalisation, tous OPCA confondus, qui accèdent à la Période de professionnalisation. Ce taux a globalement peu varié, sauf entre 2009 et 2010 où il a connu une baisse plus importante.

La part des femmes parmi ces bénéficiaires n'a cessé d'augmenter de 2005 à 2008 avant de se stabiliser aux alentours de 31,5 % des salariés concernés par une Période de professionnalisation. Ainsi, d'une manière générale, les femmes accèdent moins que les hommes à la Période de professionnalisation puisqu'elles représentent sur la même période en moyenne 41 % des effectifs salariés. ■

¹- Cette durée a été choisie par référence à la durée minimum de 150 heures des contrats de professionnalisation résultant du second alinéa de l'article L.6325-13 du code du travail

Les bonnes pratiques

Synthèse de la perception au niveau des entreprises des difficultés rencontrées et les leviers identifiés pour mobiliser la *Période de professionnalisation*.

Lors de la réalisation des monographies d'entreprises, l'évaluateur a interrogé les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leur perception pour mobiliser le dispositif période de professionnalisation.

Les deux principaux points forts de la période de professionnalisation mis en avant par les entreprises sont le fait de :

- Mobiliser une source de financement complémentaire au plan de formation en mobilisant les fonds mutualisés pas uniquement pour des contrats de professionnalisation ou des DIF prioritaires.
- Avoir la possibilité de réaliser des formations adaptées au contexte de l'entreprise (avec la possibilité qu'elles soient en intra), opérationnelles, qui répondent aux besoins en compétences et/ou en qualifications.

La perception des difficultés de mise en œuvre de la période de professionnalisation est en 1^{er} lieu liée à l'action de formation mise en œuvre indépendamment de la nature du dispositif

Ce que disent les employeurs pour expliquer les freins à la mobilisation de la période de professionnalisation :

Les freins les plus généralement cités :

- La durée minimum des formations, en particulier si la prise en charge se limite à une année calendaire,
- Le manque d'appétence des salariés pour partir en formation, notamment pour les moins qualifiés d'entre eux,
- Les organisations pédagogiques de l'alternance difficiles à articuler avec les impératifs de production,
- Des coûts restant à la charge des entreprises non négligeables, notamment les coûts indirects (temps back office, mobilisation des tuteurs).

Les freins cités plus à la marge :

- La lourdeur de la gestion administrative de la prise en charge financière par l'OPCA,
- Le manque de lisibilité sur les conditions de prise en charge de l'OPCA qui varient d'une année sur l'autre,
- La méconnaissance des dispositifs perçus comme trop complexes et une ingénierie financière difficile comprendre rendent difficile les liens avec les stratégies des ressources humaines des entreprises,
- Une individualisation des parcours de professionnalisation compliquée à organiser pour des gros volumes de salariés.

Ce que disent les salariés et les représentants du personnel dans les freins à l'accès à la période de professionnalisation :

Les freins cités le plus souvent par les salariés ne sont pas spécifiques à la période de professionnalisation :

- La difficulté à partir en formation au regard des impératifs de production,
- Des demandes de formation des salariés non validées par l'employeur,
- La mobilisation des salariés quand la formation s'apparente principalement à une formation d'adaptation de poste.

La période de professionnalisation est perçue au niveau des entreprises comme ayant permis de :

- Mettre en place des ingénieries de professionnalisation mobilisant l'alternance qui apparaît comme une modalité pédagogique particulièrement adaptée aux salariés ayant de bas niveau de qualification mais avec une réelle expérience professionnelle,
- Structurer l'offre de formation proposée par des organismes de formation internes,
- Améliorer l'articulation entre les acteurs clés de l'entreprise (direction, RH, managers, tuteurs),
- Être capable de préparer le départ et le retour des salariés en formations longues,
- Former et valoriser les tuteurs dans l'organisation,
- Mettre en place d'outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des stratégies de formation des entreprises.

Les entreprises identifient dans la mise en œuvre de la période de professionnalisation le rôle particulier de leur OPCA en mettant en avant :

- L'optimisation financière mise en place par les conseillers de formation entre le plan de formation et les fonds mutualisés,
- Les choix de financement de l'OPCA sur certains parcours conduisant à des certifications professionnelles correspondant aux besoins de l'entreprise,
- La mise en place par l'OPCA de parcours de professionnalisation bien identifiés par rapport aux métiers clés de l'entreprise,
- La mise en place par l'OPCA de dispositifs clés en main de professionnalisation (contenu, prestataire, plan de financement),
- La qualité de l'accompagnement de proximité mis en place par les conseillers de l'OPCA pour mobiliser la période de professionnalisation. ■

Les pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés

Aujourd'hui, les TPE/PME sont dans une situation paradoxale en matière de formation professionnelle continue. Elles font moins appel que les grandes à des programmes structurés et externalisés de FPC, alors qu'elles se caractérisent par des structures de qualification moins favorables. **La réforme de 2004 puis celle de 2009 dans le champ de la formation professionnelle ont fait de l'accès à la formation dans les TPE/PME l'un de ses objectifs** en identifiant les salariés de ces entreprises comme prioritaires dans l'accès aux dispositifs et aux financements de la FPC.

Toutefois, des disparités fortes persistent dans les inégalités d'accès à la formation, même si le recours à la formation a tendance à augmenter. Les principaux obstacles à la formation dans les TPE/PME le plus souvent identifiés sont :

- L'absence d'un salarié prive l'entreprise d'une proportion importante de sa main d'œuvre. Et peu de TPE/PME recourent au remplacement des salariés absents, du fait de la difficulté à trouver rapidement une personne ayant les compétences requises, malgré les aides mises en place en 2004 par l'État,
- La spécificité de l'activité de certaines TPE/PME et la difficulté à trouver des formations adaptées. Les TPE ont besoins de formations sur mesure qui n'existent pas toujours à l'Éducation Nationale ou dans les catalogues des organismes de formation,
- La méconnaissance des dispositifs existants en matière de formation professionnelle pouvant être mobilisée,
- La faiblesse de la structuration de la fonction RH.

Dans cette perspective, le Conseil a débuté un travail de recherche en adéquation avec les objectifs fixés par l'accord national interprofessionnel de 2009. Le CNEFP a fait le choix de centrer son évaluation sur les TPE/PME de 10 à 49 salariés en tenant compte de quatre facteurs :

- 1- L'évaluation s'attachant aux pratiques de formation dans les entreprises, le Conseil a identifié dans les travaux publiés sur les TPE/PME, une diversité des pratiques plus importantes dans les entreprises de 10 à 49 salariés que dans celles de moins de 10 salariés ;
- 2- L'introduction d'une section financière pour les entreprises de 10 à 49 salariés au sein des OPCA depuis le 1er janvier 2012, incite le Conseil à centrer ses travaux sur cette catégorie d'entreprises nouvellement identifiée ;
- 3- les statistiques et informations disponibles sur les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas diffusées ou accessibles ;
- 4- Enfin, la définition européenne des catégories d'entreprise fixe les petites entreprises à moins de 50 salariés. Une catégorie spécifique des micro entreprises prend en compte les moins de 10 salariés. La comparaison internationale sera facilitée.

La formulation de questions et d'axes d'analyses s'est déclinée selon deux principes méthodologiques complémentaires :

- l'élaboration d'un cadrage macro-économique qui englobe l'ensemble des données chiffrées en matière de formation professionnelle dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Cette phase d'analyse s'inscrit dans une logique d'appariement statistique qui, in fine, doit déboucher sur une meilleure compréhension des facteurs qui influent sur la relation des entreprises de 10 à 49 salariés et la formation professionnelle ainsi que sur les trajectoires des salariés.
- La réalisation d'un travail empirique de type monographique centré sur les entreprises de 10 à 49 salariés. Cette phase d'analyse permettant d'examiner les pratiques, les usages, les stratégies d'utilisation des dispositifs existants, et plus globalement les pratiques de développement des compétences dans les entreprises de 10 à 49 salariés qui ne relèvent pas seulement des formations formelles.

Au terme de ses réflexions, le Conseil a validé une convention de travail avec le Céreq intitulée : "cadrage macro-économique des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés" ainsi qu'un contrat de prestations de services avec le cabinet Interface – Centre Inffo intitulé : "les usages et pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés".

(ANNEXE 5 : ÉLABORATION DU CAHIER DES CHARGES)

1. Volet n° 1 : cadrage macro-économique des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Le Conseil souhaite réaliser une évaluation des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés ainsi que leurs effets sur les trajectoires professionnelles des salariés.

Pour ce faire, le Conseil a décidé d'initier au préalable un cadrage macro-économique. Ce cadrage sera effectué à partir des données disponibles concernant l'ensemble des mécanismes qui concourent au développement de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à une sécurisation des trajectoires professionnelles.

Les résultats de ce cadrage permettront, notamment par l'analyse des déterminants de l'intensité des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés, d'éclairer la constitution du panel d'entreprises qui feront l'objet de monographies détaillées.

a) Le cahier des charges

Afin d'alimenter l'analyse statistique, quatre thématiques ont été préalablement définies par le Conseil national d'évaluations, à savoir :

1- Impact des politiques paritaires de la formation professionnelle

- Comment les entreprises de 10 à 49 salariés mobilisent-elles les dispositifs de la formation ?
- Quels sont les effets des dispositifs de la formation au niveau de l'entreprise et des salariés ?

2- Organisation et modalités de formation

- Comment s'opèrent les pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés ?
- Quelles sont les spécificités de la petite entreprise en matière de politique de formation ?

3- Processus de décision et recours à la formation

- Dans quelles conditions s'expriment les besoins en formation dans la petite entreprise ?
- Quelles sont les modalités d'accès à la formation ?

4- Trajectoires professionnelles

- Quels sont les effets de la formation en entreprise sur la trajectoire professionnelle du salarié ?
- Dans quelle configuration la petite entreprise favorise le développement professionnel (compétences, carrières, opportunités satisfaction des salariés) ?

b) La méthodologie

Le cadrage macro-économique repose sur deux axes :

1- Axe "consolidation de données"

Le Céreq doit **rendre compte de la diversité des données statistiques existantes en matière de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.**

Le Céreq exploite principalement les enquêtes CVTS3, CVTS4 (*Continuing vocational training survey*), DIFES1, DIFES2 (dispositif d'information sur la formation employeur/salarié), les déclarations fiscales 24-83 sur les années 2008, 2009, 2010, les enquêtes GÉNÉRATION 2004, 2007.

Les données statistiques seront mises en perspective sur la période 2008-2012. À cet effet, le Céreq devra apprécier les éventuelles ruptures ou changements associés à la mise en œuvre de l'ANI de 2009, relatifs au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Cette première séquence permettra une consolidation des données. Il fournit un premier niveau de lecture des résultats ou d'identification de certaines relations entre les variables des enquêtes sur les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

2- Axe "Analyse et interprétation des données"

Le Céreq réalise une analyse statistique approfondie à partir d'un travail d'appariement des enquêtes mentionnées ci-dessus.

Cet axe articule :

- Une première analyse afin d'identifier les relations entre les modalités des usages et pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés,
- Une analyse complémentaire afin d'examiner les déterminants de l'intensité des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

c) Les travaux du CEREQ

Dans le cadre de cette étude, le Conseil a souligné la nécessité de construire l'évaluation sur la base d'un cadrage macro-économique qui englobe l'ensemble des données chiffrées en matière de formation professionnelle dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Suite à une phase d'identification de la production statistique existante, le Conseil a désigné le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) comme un partenaire incontournable pour obtenir une base de données chiffrée sur les pratiques et les usages de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Les sources

(ANNEXE 6 : PRESENTATION DES SOURCES DISPONIBLES AU CEREQ)

(ANNEXE 7 : ETAT D'AVANCEMENT DU VOLET STATISTIQUE)

Tableau synthétique des sources disponibles au Céreq sur le thème de la formation continue :

(Source : Céreq- 2012)

	Nom	Type	Champs	Effectifs total	Périodicité	Éditions disponibles
Entreprises	Les déclarations fiscales "2483"	Fichier administratif	Entreprises du secteur privé employant au moins 10 salariés	70.000 entreprises	Annuel	2005 à 2011
	Le panel "2483"	Fichier administratif	Entreprises du secteur privé employant au moins 10 salariés	33.000 entreprises présentes dans le fichier sur une période de 3 ans	Pluriannuel	entre 2003 et 2011
	L'enquête européenne CVTS	Enquête européenne	Entreprises du secteur privé (hors éducation, agriculture et santé) employant au moins 10 personnes	5.400 entreprises	Tous les 5 ans	2007 (portant sur l'année 2005) 2012 (portant sur l'année 2010)
Entreprises/salariés	Le dispositif DIFES2	Dispositif d'enquêtes couplées	Volet salariés : les salariés présents dans les entreprises CVTS4 Volet entreprises : l'enquête CVTS4	6.000 salariés présents dans 1.800 entreprises répondantes à CVTS4		2012 (portant sur l'année 2010)

2. Volet n° 2 : les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés

De façon conjointe au premier volet statistique de l'étude, ce second volet s'appuie sur la réalisation de monographies centrées sur les entreprises de 10 à 49 salariés. La réalisation finale du cadrage statistique déterminera en partie les axes d'analyse qui orienteront les travaux des monographies (choix des secteurs professionnels par exemple).

L'intérêt de ce travail d'investigation est de **centrer la réflexion sur la diversité des pratiques de formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés**, notamment pour expliquer le faible taux d'accès à la formation professionnelle pour certains salariés.

Le Conseil souhaite dégager une typologie des pratiques et des représentations des petites entreprises à l'égard des OPCA, ainsi qu'une typologie des petites entreprises selon les usages et les modalités de formation qui s'y opèrent.

a) Le cahier des charges

Cette évaluation s'appuie sur la réalisation de monographies centrées sur les entreprises de 10 à 49 salariés. Cette étude devra apporter des éléments d'analyse, de diagnostic et des pistes de réflexion à partir des cinq axes de réflexions suivant :

1- Les usages et pratiques de la formation dans les TPE/PME

- Comment se construit l'offre et la demande de formation au sein de l'entreprise ?
- Quelles sont les pratiques de formations à l'œuvre ? À partir de quel type de stratégie, de pratiques de management et d'organisation du travail prennent-elles formes ?
- Quelles sont les procédures, les ressources et les contraintes qui s'opèrent dans le déroulement des formations ?
- Quels sont les effets constatés par les chefs d'entreprise ou les salariés (sur l'évolution des compétences, le déroulement de carrière les garanties en cas de perte d'emploi ou de mobilité externe...) suite aux mesures prises (ou non) en matière de formation ?
- Quels types de représentations les acteurs se font de la formation professionnelle ?

2- Les stratégies d'utilisations des dispositifs de la formation

- Comment la petite entreprise mobilise-t-elle les dispositifs de la formation ? Quels impacts sur le développement professionnel des salariés et le développement économique de l'entreprise ?
- Comment se construit l'accès à l'information sur les dispositifs de formation au sein de la petite entreprise ? Comment cela se traduit-il au niveau du chef d'entreprise et des salariés ?

3- La relation « formation-compétence » et « formation-emploi »

- Dans quelle mesure la petite entreprise favorise-t-elle (ou freine-t-elle) la mobilité professionnelle des salariés ?
- Dans quelles conditions le développement de la formation au sein de la petite entreprise génère-t-il des perspectives d'emploi ?

4- Le rôle des OPCA au regard de l'ANI de 2009

- Comment les entreprises de 10 à 49 salariés mobilisent-elles les actions déployées par les OPCA en termes d'information, de sensibilisation et d'accompagnement ?
- Quelles sont les orientations stratégiques prises par les OPCA favorisant leurs actions en faveur des entreprises de 10 à 49 salariés ?
- Dans quelle mesure les entreprises de 10 à 49 salariés trouvent-elles dans les financements complémentaires mobilisés par les OPCA une ressource pour développer la formation de leurs salariés ?
- Dans quelle mesure le système de mutualisation favorise-t-il le développement de la formation des salariés de la petite entreprise ?

5- La relation entre les entreprises

- Quel est l'impact des liens (franchising, filialisations, succursalisme, sous-traitance...) entre les entreprises de 10 à 49 salariés et les entreprises de taille plus importante, de 50 à 2000 ou plus, sur le développement professionnel des salariés ?
- Le développement professionnel des salariés est-il également impacté par les relations de proximité géographique ou professionnelle entre entreprises de 10 à 49 salariés ?
- Quels sont les risques de captation par les grandes entreprises, de main-d'œuvre ayant bénéficié de formation ? Les entreprises de 10 à 49 salariés cherchent-elles à s'en prémunir ? Le peuvent-elles ?

De façon complémentaire à l'ensemble de ces axes d'analyse, le Conseil a également intégré deux des trois priorités transversales, définies initialement dans le plan de travail par les membres du Conseil.

De fait, ce travail de recherche intègre :

1- Une analyse sexuée dans les travaux d'évaluation

La question du genre sera systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation.

2- Les cofinancements du FPSPP

Deux accords successifs ont été signés entre les Partenaires sociaux en charge de la gestion professionnelle de la formation tout au long de la vie, et l'État. Un premier accord a été signé le 21 avril 2009 entre le Fonds Unique de Péréquation et l'État, et est dénommé « Accord État/FUP » (un avenant signé le 28 décembre 2009 est venu en proroger la durée d'application jusqu'au 31 mai 2010, et en modifier quelques critères d'intervention). Un second accord a été signé le 15 mars 2010 et est dénommé « Convention-cadre entre le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (Le FPSPP se substitue au FUP) et l'État. Ce second accord a d'emblée été conclu pour une durée triennale, comprise 2010 et 2012.

Tous deux permettent, en substance, aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'actions de formation concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels. Il a été décidé que ces actions seraient destinées prioritairement aux :

- Salariés les plus exposés à la perte de leur emploi,
- Salariés en situation de chômage partiel,
- Demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une formation pour favoriser leur retour rapide à l'emploi.

Au titre de la formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, une attention particulière a été portée aux entreprises engagées dans un processus de mutation ou celle envisageant de recourir au chômage partiel, afin de favoriser la réalisation d'action de formation qualifiante, dans le cadre de la période de professionnalisation, en priorité pour les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années, les salariés des TPE et PME, les salariés de qualification de niveau V ou infra.

Par ailleurs, étant donné les spécificités de la petite entreprise en termes d'organisation et de pratiques de formation, le Conseil a souhaité tenir compte de cette réalité en intégrant deux autres thématiques transversales à l'évaluation :

3- Une perspective territoriale

Le Conseil national d'évaluations pointe la nécessité de mettre l'accent sur l'ancrage des entreprises de 10 à 49 salariés dans un territoire économique, social et historique concret.

Ce niveau d'analyse doit également permettre de mieux comprendre comment les dispositifs institutionnels d'incitation à la formation, y compris financiers intègrent dans l'application de leur politique la petite entreprise et leur réalité avec des négociations de branche au niveau territorial.

4- L'articulation entre les modalités diversifiées de formation

Le Conseil national d'évaluations souhaite que les axes de recherche définis ci-dessus soient complétés de façon transversale par la problématique de la formation informelle et non formelle. Le prestataire s'attachera à mettre en perspective les différentes modalités d'apprentissages formelles, informelles ou informels dans les entreprises rencontrées.

Sur le choix de la méthode, le Conseil a précisé d'emblée deux types d'outils : la réalisation de questionnaires et d'études approfondies « in situ ». Il précise également un certain nombre de critères centraux à intégrer dans l'analyse (caractéristiques organisationnelles, environnementales, etc.).

Au niveau de la régulation des travaux, le Conseil privilégie une démarche participative, qui repose à la fois sur des échanges réguliers entre le groupe technique et d'orientation du Conseil et le prestataire de l'étude, ainsi que sur un l'élaboration d'un calendrier souple et adapté à l'évaluation. Enfin, sur le plan opérationnel, le Conseil accorde après concertation avec le Cabinet, une autonomie au prestataire dans la conduite des investigations de terrain.

Le Conseil a souhaité initier ce travail monographique sous l'angle d'une approche socio-économique, combinant étude de documents et une centaine d'entretiens semi-directifs auprès des principaux acteurs. Ce choix de méthode a également été complété par l'élaboration systématique à chaque monographie d'entreprise d'un cadrage historique.

Les choix méthodologiques retenus par le Conseil ont été déclinés dans la réponse ci-dessous.

b) La réponse au cahier des charges

Le consortium INTERFACE et CENTRE INFFO a été sélectionné pour mener cette évaluation.

L'équipe de recherche a répondu par une méthodologie d'intervention qui se décline de la façon suivante :

Étape 1. Recueil et analyse des ressources documentaires sur le champ de l'étude :

- Mobilisation des données de cadrage statistique du Céreq,
- Recherche documentaire issue de sources internationales, nationales et régionales en fonction des hypothèses de travail qui auront été formulées lors de la réunion de cadrage.

Étape 2. Analyse qualitative et quantitative des données

- Identification des catégories d'entreprises qui feront l'objet des monographies demandées,
- Ciblage du questionnement sur les facteurs endogènes et exogènes de ces pratiques,
- Mise en lumière des liens entre changement professionnel et formation,
- Enrichissement de l'analyse des dynamiques et des processus entourant la formation dans les petites entreprises,
- Intégration des travaux complémentaires du Céreq.

Étape 3. Consultations d'acteurs-clés

- Réalisation d'entretiens individuels semi-directifs avec des acteurs-clés. Le niveau régional sera privilégié pour pouvoir appréhender le contexte économique, politique, social et organisationnel. À ce titre, seront sollicités : les DIRECCTE des régions retenues dans l'étude ; les services de développement économique et de FPA des conseils régionaux concernés ; les réseaux consulaires (CRCI, CCI, CRCMA et CMA) ; les ARACT.

Étape 4. Définition du cadre professionnel et géographique de l'étude.

- Choix des entreprises en fonction de leur secteur d'activité ou de leur branche professionnelle.
- Analyse de l'articulation entre les caractéristiques du tissu socio-économique local et les usages et pratiques de formation dans les entreprises.

Étape 5. Composition de l'échantillon de 40 entreprises

- Constitution d'un échantillon représentatif. les critères de choix des petites entreprises porteront sur :
 - l'ancienneté de l'entreprise,
 - le secteur d'activité,
 - le taux de participation financière à la formation,
 - le recours des entreprises aux OPCA,
 - le taux d'accès par catégories de personnel (cadres, non cadres),
 - le taux d'accès aux cours et stages,
 - le taux d'accès aux autres pratiques de formation,
 - le nombre d'heures de formation par bénéficiaire,
 - la durée moyenne des formations,
 - l'engagement des entreprises dans des solidarités interentreprises,
 - la mise en œuvre de démarches de GPEC.

Etape 6. Les entretiens approfondis pour les monographies

- Recueil d'informations factuelles sur les secteurs professionnels et entreprises retenus. Pour ce faire, il paraît important de porter trois regards complémentaires :

- un regard transversal, grâce aux observations et connaissances des acteurs institutionnels,
- un regard opérationnel par les réponses de responsables d'entreprises ou de salariés,
- un regard social par l'approche des délégués du personnel.

Etape 7. La communication autour de l'étude

- Mise en œuvre une communication transparente sur les objectifs, la démarche et la déontologie de l'étude.

(ANNEXE 6. DÉROULEMENT PRÉVISIONNEL DES TRAVAUX)

Le Congé Individuel de formation(CIF)

Initialement prévus au programme de 2011-2012, les travaux d'évaluation portant sur le CIF n'ont pas été réalisés par le Conseil.

Pilotés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les travaux se sont déclinés sous la forme d'une enquête qualitative nationale portant sur les effets des actions du CIF sur la vie professionnelle du bénéficiaire et sur la satisfaction quant aux services proposés par les Fongecif.

Cette première enquête a fait l'objet de plusieurs analyses complémentaires, notamment en ce qui concerne l'influence des caractéristiques du bénéficiaire (le changement de situation, les seniors, les femmes, etc.) et de la formation sur les impacts post-CIF.

Enfin, dans le prolongement des analyses complémentaires, le FPSPP s'est doté d'une étude spécifique portant sur l'impact du CIF sur le changement de profession.

Le Conseil est resté attentif au déroulement de ces enquêtes, et particulièrement sur les aspects de coordination et de pilotage. A cet effet, le Conseil a procédé à une analyse du déroulement des travaux lors de la première enquête nationale sur les impacts du CIF.

Extraits de l'étude
« impact du congé
individuel de formation »
– FPSPP 2011

1. Résultats de l'enquête nationale sur les impacts du CIF réalisée par le FPSPP

Des résultats positifs attestant que le CIF répond aux objectifs visés par les partenaires sociaux et exprimés dans l'ANI de 2009.

Les résultats de cette évaluation reposent sur un taux de réponse de 13 875 personnes (soit 51 % des personnes destinataires de l'enquête).

L'évolution professionnelle est jugée satisfaisante grâce au CIF.

Enfin, concernant l'accompagnement des OPACIF, les résultats attestent que les OPACIF sont des appuis efficaces dans la réussite du projet professionnel.

2. Résultat des analyses complémentaires

Les caractéristiques du bénéficiaire et de la formation suivie peuvent influencer les impacts post-CIF. Cependant, les différences constatées sont parfois très légères, car les effets du CIF sur les bénéficiaires se révèlent particulièrement positifs et assez homogènes sur la plupart des profils :

- 1- Les jeunes profitent davantage des effets bénéfiques du CIF.
- 2- Les impacts post CIF sur les femmes sont très similaires à ceux constatés sur les hommes.
- 3- En termes de CSP, les ouvriers et employés estiment avoir changé plus fortement d'orientation, mais pas toujours plus favorablement que les cadres et techniciens, notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.
- 4- Le niveau d'origine du bénéficiaire ne joue pas sur sa réussite à l'examen, ni sur sa situation contractuelle après le CIF.
- 5- Globalement le CIF a des effets positifs tant sur les CDI et les CDD, mais ce sont les intérimaires qui évoluent le plus.
- 6- Les impacts du CIF sur les bénéficiaires issus de TPE et PME sont plus favorables.
- 7- Le changement est peu lié au secteur d'origine, sauf pour les originaires de la santé et de l'action sociale qui ont une évolution nettement plus favorable.
- 8- En terme de spécialité de la formation CIF, la différence se fait sur la santé et l'action sociale, pour lequel le changement et la satisfaction sont les plus importants.
- 9- Il n'y a pas de lien mécanique entre le niveau Éducation Nationale de la formation CIF et les résultats. L'augmentation de ce niveau favorise certains changements, mais semble en défavoriser d'autres.
- 10- L'obtention d'un diplôme agit très favorablement sur les effets post CIF.

(ANNEXE 7. LES OBJECTIFS ET RÉSULTATS DES ZOOMS THÉMATIQUES)

3. Résultats de l'enquête nationale sur l'impact du CIF sur le changement de profession

L'introduction de questions liées à la profession exercée avant le CIF et celle exercée 12 mois après la fin du CIF est le principal élément nouveau de cette seconde enquête évaluation CIF.

Les bénéficiaires du CIF se recrutent dans un éventail très large de professions d'origine.

Cependant, les professions liées à la vente sont particulièrement représentées. De même, l'exercice d'une profession d'origine liée à la conduite de véhicules semble particulièrement propice à la réalisation d'un CIF. « Ambulancier », « conducteur routier et grand routier », ou encore « conducteur livreur, coursier » sont parmi les professions d'origine les plus représentées.

Les professions liées au domaine de la santé constituent des orientations privilégiées par les bénéficiaires de CIF.

Le CIF permet aux bénéficiaires d'entreprendre des changements de professions radicaux, mais est aussi un outil de promotion verticale.

En effet, les passerelles récurrentes se concrétisent souvent par un changement de profession et de domaine d'activité. D'ailleurs, en valeur absolue, la passerelle entre professions la plus couramment observée s'établit entre les « vendeurs en commerce de détail et vendeurs non spécialisé » devenus « aides-soignants, assistants médicaux, auxiliaires de puéricultures ».

Dans d'autres cas, la transition entre deux professions se concrétise par une progression verticale depuis le métier d'origine. Par exemple, 11 % des « conducteurs routiers » étaient à l'origine des « conducteurs livreurs, coursiers.

La profession exercée après le CIF s'avère fortement discriminante contractuellement. Ainsi, les professions exercées à la suite du CIF directement liée à la fonction publique sont particulièrement concernées par les CDD.

Les professions nécessitant un niveau de qualification relativement élevé (niveaux I, II, ou III) semblent obtenir relativement plus facilement CDI. Notamment celles dans le domaine de l'informatique, pour lesquelles la part de CDI est particulièrement élevée.

Le domaine de la nouvelle profession ne semble pas jouer significativement sur l'accumulation de changements favorables.

Les objectifs sont généralement mieux atteints par les professions exigeant un haut niveau de qualification (niveau I et II).

La diversité des thématiques de formation suivies est étroitement liée à la spécificité/généralité des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

Par exemple, les formations « Transport, manutention, magasinage » semblent être une voie unique à l'exercice de la profession « Conducteurs routiers » (98 % d'entre eux ont effectué cette formation).

Au contraire, sur d'autres professions, davantage génériques, recouvrant des domaines de compétences plus variés, plusieurs types de formation semblent s'offrir aux bénéficiaires pour exercer celles-ci.

Un bénéficiaire sur cinq n'a pas changé de profession à la suite du CIF.

Les bénéficiaires n'ayant pas changé de profession sont particulièrement nombreux à avoir atteint des objectifs liés à une progression plutôt qu'à un changement de profession : « Progresser dans votre métier d'origine » ; « Obtenir une reconnaissance par le diplôme » ; « Améliorer votre employabilité » font parties de leurs principaux objectifs atteints.

Il peut également s'agir de bénéficiaires souhaitant réaliser un CIF en vue d'obtenir une promotion professionnelle, mais n'ayant pas encore atteint leur objectif.

(ANNEXE 8. LES OBJECTIFS ET LE CADRE D'ANALYSE SUR LES PROFESSIONS)

4. Analyse et observations du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

Le Conseil a souhaité étudier la démarche d'enquête conduite par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sur l'impact du CIF. Cette analyse a eu pour objet de rendre compte des éléments de contexte, des objectifs, de la démarche méthodologique, du protocole de recherche, etc.

Cette analyse ponctuelle concerne uniquement la première évaluation nationale portant sur l'impact du CIF².

Les objectifs

En 2009, un projet d'harmonisation des méthodes d'évaluation post action des FONGECIF a été initié par le FUP (aujourd'hui FPSPP). Ce projet visait notamment deux buts :

1. Informer l'État, les Partenaires sociaux nationaux, les Conseils régionaux, les médias, etc. sur les impacts du CIF sur leurs bénéficiaires. Cela s'inscrit dans un but global d'analyse de l'intérêt de l'affectation de sommes importantes à ces dispositifs.
2. Alimenter une démarche de progrès des OPACIF concernés, en favorisant l'appropriation des résultats, par comparaison de leur situation avec les moyennes nationales.

La phase de démarrage

Le lancement et le suivi des réalisations ont été assurés par un groupe de travail, lui-même piloté et animé par le FPSPP. Cette instance était composée des directeurs et présidents d'OPACIF, ainsi que les membres de la commission CIF. En s'adjoignant les services du cabinet Ambroise Bouteille, les partenaires ont opéré au préalable un travail de « référentiel d'évaluation », en reposant les objectifs initiaux d'une part, et en définissant collectivement les questions évaluatives d'autre part. Cette phase a permis :

- De clarifier la structure de l'enquête,
- De mieux cibler les objectifs à atteindre ainsi que les stratégies d'actions à venir,
- De formaliser les indicateurs communs et les modalités de l'évaluation, en harmonisant les évaluations déjà menées au niveau régional par la plupart des FONGECIF.

Le suivi des réalisations a reposé sur une mobilisation du réseau des FONGECIF ainsi que sur une coordination entre les instances politiques et les structures techniques, notamment des FONGECIF et du FPSPP. Le groupe de travail se réunissait de façon régulière une fois tous les deux mois.

Les principes méthodologiques et d'ingénierie d'enquête

La démarche d'évaluation a reposé sur une étude quantitative, fondée sur l'élaboration et la passation d'un questionnaire. Les principes qui ont guidé l'élaboration du questionnaire ont été :

- De restreindre le nombre de questions afin de ne pas décourager les bénéficiaires et de permettre l'ajout de quelques questions régionales par les OPACIF,
- De simplifier au maximum l'usage et l'exploitation des questionnaires, afin que les intervenants (les FONGECIF, le prestataire de l'administration, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics) puissent se l'approprier rapidement,
- D'être stable dans le temps, compris et partagé par les bénéficiaires et les conseils d'administration des 26 FONGECIF et du FAFTT,
- Prendre en considération certaines spécificités de certains OPACIF sous des formes complémentaires. Par exemple, certains FONGECIF et le FAFTT ont souhaité ajouter quelques questions à la trame du questionnaire. Par ailleurs, il est apparu nécessaire de poser des questions complémentaires sur les bénéficiaires (ou leurs formations) dans certaines régions lorsque l'indicateur n'apparaissait pas dans les systèmes d'informations du FONGECIF.

² De même, la méthodologie de l'observatoire des transitions professionnelles n'a pas été analysée mais les résultats produits ont été exposés aux membres du CNEFP.

Concernant les modalités d'administration du questionnaire, une préférence a été exprimée pour une administration mixte du questionnaire (papier + internet et routage par courriel avec relance permettant une administration téléphonique du questionnaire, lorsque le numéro de téléphone était fourni.

Par rapport à la temporalité de l'administration de l'enquête, la première enquête lancée début 2011 a permis d'interroger durant le premier trimestre 2011 le panel des bénéficiaires dont le CIF s'est achevé entre le 01/01/2009 et le 31/12/2009.

Concrètement, le planning opérationnel peut se décliner comme suit :

- Compilation de la base de données et définition du panel : décembre 2010 et janvier 2011,
- Administration des questionnaires sur le panel des bénéficiaires sur le panel des bénéficiaires de CIF ayant terminé entre le 01 janvier 2009 et le 31 décembre 2009 : février et mars 2011,
- Exploitation de données et résultats : avril et mai 2011,
- Communication du FPSPP sur les résultats à partir de septembre 2011.

Le questionnaire ainsi que le cahier des charges ont été conjointement élaborés par le groupe de travail et le cabinet Ambroise Bouteille. Le choix du prestataire externe a été opéré par le groupe de travail. À cet effet, la réalisation de l'enquête, la passation de l'enquête et le traitement des données ont été réalisés par l'institut Ipsos.

Une démarche fondée sur une méthodologie commune à l'ensemble des acteurs.

Les 27 OPACIF se sont engagés, dans le cadre d'un contrat d'Interface, à consolider des indicateurs communs à travers l'analyse des codifications de leurs systèmes d'informations. Ce travail d'encodage a permis d'identifier 25 indicateurs consolidables à l'ensemble des OPACIF (25 au total), mais aussi des indicateurs non consolidables (5 au total). Ces indicateurs non consolidables ont été pris en considération dans l'étude, sous forme de questions complémentaires dans le questionnaire.

Chaque OPACIF a pris à sa charge l'extraction de son système d'informations selon un cahier des charges qui précisait les champs à retenir (établis avec le FPSPP) et les périmètres de dossiers à prendre en compte. Quant au prestataire, ce dernier assurait la remontée technique de ces fichiers et la relance auprès des OPACIF.

En conclusion, le Conseil reconnaît la qualité des résultats des travaux d'enquêtes initiés par le Fonds paritaire. Toutefois, pour engager une démarche évaluative, le Conseil rappelle le besoin d'appliquer certains principes :

- Distanciation : le Conseil considère que l'évaluation doit être conduite de façon impartiale. Le processus d'évaluation doit être conduit de façon autonome par rapport aux processus de gestion et de décision.
- Transparence : la présentation des résultats d'une évaluation doit s'accompagner d'un exposé clair de son objet, de ses finalités, de ses destinataires, des questions posées, des méthodes employées et de leurs limites, ainsi que des arguments et critères qui conduisent à ces résultats.
- Pluralité : L'évaluation doit s'inscrire dans la triple logique du management public, de la démocratie et du débat scientifique. Elle prend en compte la pluralité des points de vue et se traduit-chaque fois que possible- par l'association des différentes parties prenantes concernées par l'action publique ou par tout autre moyen approprié.

V. Les travaux à venir

Outre les travaux actuellement en cours, la période 2013-2014 ouvre de nouvelles perspectives en matière d'évaluation. Le Conseil a décidé d'engager des travaux sur les thèmes suivants :

- Les effets de la formation au niveau des bas niveaux de qualification,
- Socle commun des compétences et des connaissances,
- Évaluation des actions financées par le FPSPP,
- Analyse territoriale de la gestion et de la demande de formation attachée au CSP.

1. Les effets de la formation sur les bas niveaux de qualification

Les transformations sociales et économiques des dernières décennies ont eu pour conséquence d'accentuer la précarisation professionnelle des publics de faible ou bas niveau de qualification.

Le Conseil souhaite initier une évaluation sur les effets de la formation sur les personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi. Cette population englobe les individus sans qualification ou de qualification de niveaux VI ou V, les titulaires d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion, ainsi que ceux n'ayant exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature d'un contrat.

Les axes d'analyse restent encore à définir, cependant les thématiques telles que l'insertion professionnelle, l'accompagnement, les usages et l'appropriation de la formation par cette catégorie de public sont au cœur des préoccupations du Conseil.

2. Socle commun des compétences et des connaissances

Le Conseil prévoit de se saisir de la thématique du « socle commun des compétences et des connaissances ».

Initialement défini par l'article 134 de l'accord de 2009 portant sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de :

- Préciser ce socle, qui intégrera notamment, l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère, et les moyens destinés à en favoriser l'actualisation tout au long de la vie professionnelle,
- Proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi, incluant la préparation opérationnelle à l'emploi,
- Évaluer sa mise en œuvre.

Ces travaux seront articulés avec les travaux du Comité Observatoires et certifications du CPNFP.

3. Evaluation des actions financées par le FPSPP

Dans le cadre de l'accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel portant sur l'affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour la période 2013-2015, les signataires de l'accord ont décidé de renforcer le suivi qualitatif des actions financées par le FPSPP.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel ont, à travers la création du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, indiqué leur volonté de développer l'évaluation des politiques conduites.

Les évaluations réalisées par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle portent sur la mise en œuvre de l'ANI du 5 octobre 2009 et des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle figurant dans d'autres accords nationaux interprofessionnels. Elles doivent être conduites en amont et/ou en complément des travaux du CNFPTLV et bénéficieront d'un financement du FPSPP.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle engagera une évaluation en continu des dispositions retenues dans l'accord. Il appartiendra au Conseil de prioriser les évaluations à engager. La mise en œuvre des présentes dispositions est effectuée après décisions du CPNFP.

4. Analyse territoriale de la gestion et de la demande de formation attachée au CSP

Le 26 octobre 2012, le Conseil d'administration du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est revenue sur la proposition du responsable du programme CSP à la DGEFP (M. Philippe DOLE) de mettre en place une étude d'évaluation sur le travail pouvant être fait autour de l'optimisation de la relation à l'offre de formation par les OPCA interprofessionnels.

Après en avoir débattu, la Commission a émis un avis favorable sur le principe de l'évaluation et a proposé de renvoyer son pilotage au CNEFP auquel il appartient désormais de procéder à la définition d'un cahier des charges.

Désormais, le Conseil intègre une nouvelle évaluation dans la conduite prochaine de ces travaux, à savoir une analyse territoriale rétrospective de la gestion et de la demande de formation attachée au CSP. Cette évaluation a notamment pour objectif d'optimiser la gestion de la formation et de sa prise en charge ainsi que d'alimenter la réflexion des acteurs régionaux. ■

VI. Conclusions

Après une année de mise en route de ses travaux, le Conseil souhaite alerter sur cinq points qui plaident en faveur d'une plus grande efficacité de l'évaluation.

1. Pour une clarification de la démarche évaluative

Selon les principes énoncés par la SFE :

« L'évaluation des actions publiques revêt des formes diverses, tant par ses méthodes que par la manière dont elle s'insère dans le système d'action. Elle peut être interne ou externe. Elle peut être réalisée ex ante, concomitante ou ex-post. Cette diversité reflète celle des enjeux et des contextes dans lesquels elle s'inscrit, à côté d'autres pratiques telles que l'étude, la recherche, l'expertise, l'inspection ou l'audit. De ce fait, les conclusions, jugements et recommandations produits par les évaluations n'ont pas tous la même portée ni le même statut dans le débat public. (Charte de l'évaluation, SFE, 2006) ».

Le Conseil souhaite clarifier sa démarche en distinguant ce qui relève de l'évaluation, de l'audit et du suivi³.

L'objet d'étude est distinct

- **L'évaluation** juge de la conception et la mise en œuvre de l'intervention en s'intéressant principalement aux résultats et aux impacts, qu'ils soient attendus ou non.
- **L'audit** (au sens traditionnel) vérifie la légalité et la régularité de la mise en œuvre des ressources.
- **Le suivi** vérifie la bonne gestion des interventions et informe sur la progression de l'utilisation des ressources, sur l'état d'avancement des réalisations et sur les résultats directs. Le suivi produit des informations exhaustives avec une périodicité courte, ce qui n'est pas le cas pour l'audit et l'évaluation.

Les critères de jugement différent

- **L'évaluation** juge les conséquences de l'intervention au regard des besoins sociaux, des enjeux économiques, des problèmes environnementaux, etc. Elle se réfère aux objectifs, mais elle doit souvent les clarifier. Les critères de jugement qu'elle utilise sont rarement établis à l'avance.
- **L'audit** juge en fonction de critères connus et clarifiés à l'avance (allocations budgétaires, textes réglementaires, normes de bonne gestion).
- **Le suivi** juge la progression de l'utilisation des ressources et l'avancement des réalisations par rapport aux objectifs opérationnels et la qualité des réalisations par rapport aux standards professionnels.

³- Source : http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/methods/mth_vad_fr.htm

La temporalité varie

- **L'évaluation** est un exercice approfondi qui mobilise des outils lourds pour la collecte et l'analyse de l'information et qui ne peut pas être conduit tous les ans.
- **L'audit** est effectué de manière périodique suivant des normes préétablies, ou ponctuellement si une analyse des risques le justifie.
- **Le suivi** est un processus continu de collecte, qui donne lieu à des rapports fréquents (un à quatre par an).

Les objectifs sont différents

- **L'évaluation** apporte une compréhension des effets de l'intervention et fournit des éléments en vue de recommandations de réforme, des options stratégiques et politiques ou des propositions d'ajustement de la mise en œuvre.
- **L'audit** vise à déceler et prévenir les irrégularités.
- **Le suivi** donne des signaux d'alerte et permet un feedback rapide en cas de dérive. Il permet aussi de rendre des comptes sur les performances tout au long de la chaîne des gestionnaires, depuis les opérateurs de terrain jusqu'aux gestionnaires centraux.

Les qualités professionnelles requises ne sont pas les mêmes

Chaque exercice requiert une capacité professionnelle appropriée ainsi que des compétences de base distinctes :

- **L'équipe d'évaluation** réunit des compétences d'enquête et d'expertises sectorielles. Elle a besoin de la collaboration des acteurs concernés par l'intervention pour collecter une information pertinente, pour savoir l'interpréter et pour formuler un jugement légitime.
- **L'auditeur** a des compétences juridiques et comptables. Son action a un caractère d'autorité.
- **Le responsable** du suivi a des bonnes connaissances professionnelles dans le domaine de l'intervention et des compétences de gestion. Son action a un caractère de supervision et de gestion de projet.

Un bon système de suivi facilite grandement l'évaluation. En retour, les rapports d'évaluation suggèrent souvent des améliorations à apporter au système de suivi.

L'audit et le suivi peuvent permettre de repérer des succès et des échecs apparents et recommander que l'évaluation approfondisse l'analyse des causes et des effets, clarifie les critères de jugement, ou valide une bonne pratique.

Enfin, l'évaluation peut montrer que la bonne application d'une norme juridique ou professionnelle constitue un facteur particulier d'efficacité ou d'inefficacité, et ainsi rétroagir sur les pratiques de suivi et d'audit.

En définitive, le Conseil invite à réfléchir sur une meilleure complémentarité de ces trois types d'exercice. Cette démarche ne pourra que renforcer l'attitude de coopération des informateurs dans le cadre de l'évaluation ainsi que de favoriser les synergies entre ces trois exercices.

2. Pour des sources fiables et accessibles.

L'information constitue un enjeu stratégique dans le processus d'évaluation. La qualité et la quantité des renseignements objectifs fournis sont des éléments indispensables pour permettre au Conseil de faire son travail. Ils permettent au Conseil de bénéficier d'une rétroaction d'information à l'échelle des programmes et des politiques étudiés,

dont les partenaires sociaux ont la responsabilité. S'ils sont suffisants, fiables et de bonne qualité, ces renseignements contribuent à l'évaluation et donc à l'amélioration des dispositifs et programmes.

C'est pourquoi le Conseil souhaite engager une réflexion de fond sur le renforcement de la capacité de recueil de l'information.

Cette réflexion est indissociable d'un second aspect qui détermine grandement la qualité de l'évaluation, à savoir la pertinence des bases de données sur lesquelles les états statistiques se basent.

3. Pour la construction d'une cohorte de salariés

Le problème sous-jacent à toute évaluation de politique paritaire de formation réside dans l'impossibilité d'observer simultanément la situation d'un bénéficiaire d'une action de formation (jeune, salarié, demandeurs d'emploi, etc.) et celle qu'il aurait connue en l'absence de cette dernière. Pourtant, pour évaluer la plus-value du passage par un dispositif de formation au niveau microéconomique, il est nécessaire de comparer la situation du bénéficiaire à celle qu'il aurait connue en l'absence de la mesure.

Dans cette perspective, le Conseil souhaite concevoir, réaliser et exploiter un dispositif d'observation spécifique qui s'appuie sur la comparaison des trajectoires professionnelles de bénéficiaires d'actions de formation et n'ayant pas bénéficié de la mesure.

Le suivi d'une cohorte (approche longitudinale) permettra d'évaluer l'impact sur le devenir des bénéficiaires des dispositifs et des programmes paritaires de formation professionnelle.

Novateur, cet outil d'évaluation est un enjeu pour le Conseil.

Il ouvre une nouvelle voie à la compréhension du système de formation et ses effets sur les bénéficiaires. Par ailleurs, l'inscription de l'étude dans un temps long renforcera les partenariats ainsi que l'ancrage du Conseil dans le champ de l'évaluation.

4. Pour un renforcement des partenariats

L'année qui s'achève a été l'occasion pour le Conseil de créer ses tout premiers partenariats. Aujourd'hui, à titre d'illustration, la collaboration du Conseil avec le Céreq pour la réalisation d'un cadrage macro-économique « *des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés* » constitue un apport indéniable pour mieux saisir les dynamiques de formation dans les TPE/PME.

Le Conseil souhaite renforcer son réseau de partenaires afin de mieux partager, connaître et mieux utiliser les ressources et les compétences de chacun et d'éviter ainsi les « doublons ». Cela implique une plus grande coordination avec d'autres organismes, compétents dans le champ de l'évaluation de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion (CNFPTLV, Pôle Emploi, DARES, CEE, CAS, Cedefop, des observatoires de branches, etc.).

Le partage des connaissances, des moyens logistiques et financiers autour d'un projet commun permet la constitution d'un réseau de confiance. Cela vise par ailleurs à atteindre des objectifs communs qu'aucune des parties n'aurait été en mesure de satisfaire à elle seule.

Le Conseil estime que l'organisation de partenariat est une voie nécessaire et incontournable pour accroître la portée de ses travaux.

5. Pour une diffusion élargie des travaux

Le Conseil souhaite diffuser davantage les résultats de ses travaux, notamment auprès de l'ensemble des acteurs et institutions impliqués dans le champ de l'emploi et de la formation.

Au cours de l'année de 2012, le Conseil a amorcé une dynamique de diffusion de ses travaux avec les acteurs et institutions concernés par son activité d'évaluation. A cet égard, deux événements peuvent être rappelés :

- Une réunion de restitution et de présentation des travaux du Conseil auprès des OPCA concernés par l'étude des usages et des impacts de la période de professionnalisation en entreprise.
- L'objectif de cette réunion a été de présenter à l'ensemble des Présidents, Vice-Présidents, directeurs et interlocuteurs des OPCA étudiés, les résultats de l'étude avant leur publication. Par cette démarche, la présidente ainsi que les membres du Conseil ont souhaité valoriser la collaboration des acteurs au déroulement de l'étude.
- Une présentation des missions et des travaux du Conseil auprès de l'ensemble des directeurs d'OPCA, dans le cadre de l'animation du réseau OPCA.
- Cette présentation permettra de clarifier de façon générale rôle et les missions du Conseil auprès des acteurs paritaires de branche et faire état de l'avancée des derniers travaux.

Ces efforts de communication doivent d'être poursuivis. L'identification et la mobilisation des relais de communication existants participent également à la diffusion des travaux du Conseil au plus grand nombre.

Aujourd'hui, l'évaluation prend sa place dans la conduite de l'action politique en tant qu'élément de bonne gouvernance. Le développement des travaux évaluatifs contribue à rationaliser la prise de décision et participe aux progrès de la bonne gestion et du débat démocratique à tous les niveaux de gouvernance.

Néanmoins, cette dynamique vertueuse n'est pas uniquement liée à la qualité et à la pertinence des études qui la précèdent.

L'évaluation peut être un véritable outil de dialogue à la condition que les termes et les moyens d'une culture de l'échange soient garantis par un cadre et une base de discussion reconnus par tous. Dans cette perspective, le Conseil souligne l'impérieuse nécessité de promouvoir une véritable culture de l'évaluation.

Outre ses apports indéniables pour la conduite et le pilotage des politiques paritaires, l'idée d'une culture d'évaluation est un élément central pour instaurer un climat de confiance et de coopération entre les acteurs de tous niveaux d'action et de responsabilité du champ paritaire. ■