

ANALYSE DE L'ACTIVITE PROFESSIONALISATION DANS LES METIERS DU DECHET 2009



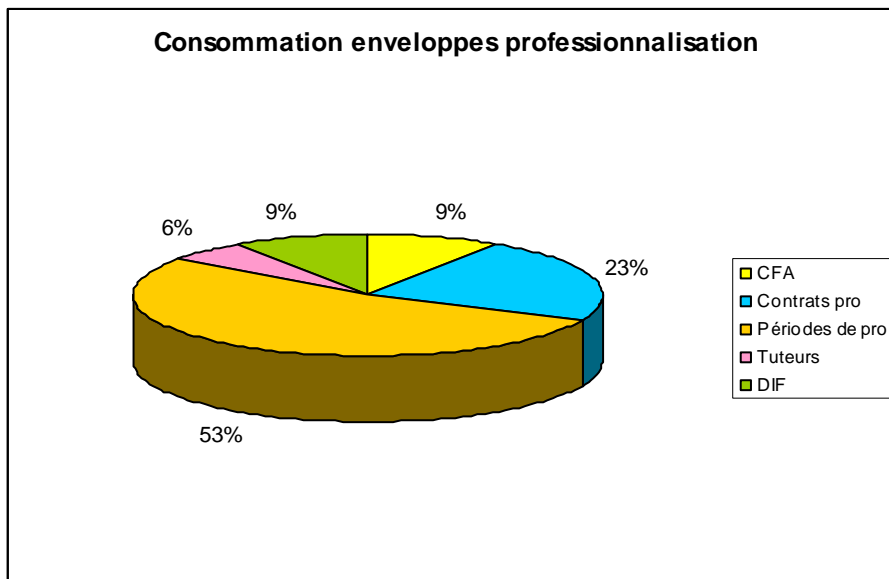
ANALYSE DES DEPENSES AU TITRE DE 2009

La collecte 2009 s'élève à **5 768 k€**.

Le prélèvement au titre du FUP (577 k€), les frais de gestion (450k€ soit 7.8% de la collecte) ajoutés aux produits financiers et à l'ordonnance Villepin (respectivement 26k€ et 55k€) donnent une collecte nette de 4 824 k€.

5270 k€ ont été engagés selon la répartition ce dessous.

La décision de la SPP en fin d'année de mutualiser l'ensemble des enveloppes a permis de **ne refuser aucun dossier conforme**.



Dans cette configuration, le **DIF** est en pleine expansion : **+60%** par rapport à 2008.

On note une **stabilité** pour les enveloppes des **périodes de professionnalisation et des tuteurs**.

La baisse des **contrats de professionnalisation** est importante : **- 15%** en nombre de contrats conclus, mais les dispositions favorables de la SPP ont permis le financement de l'ensemble des heures dispensées pour tous les contrats. La baisse d'utilisation de l'enveloppe est de 8%.

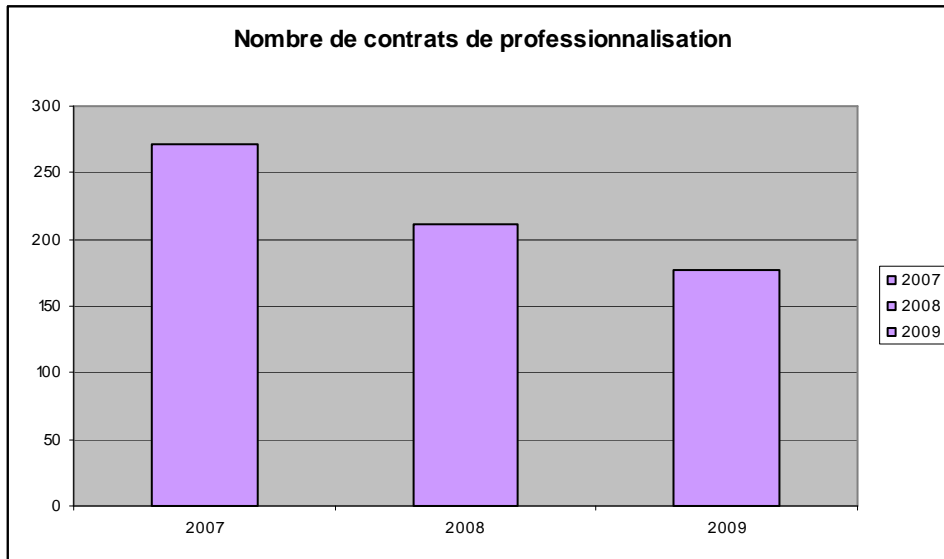
C'est l'enveloppe au titre des **CFA** qui a chuté le plus fortement : **- 58%**

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



ANALYSE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2009

177 contrats de professionnalisation ont été engagés en 2009 contre 212 en 2008 et 272 en 2007, soit **-35% en deux ans**.



Le coût pédagogique moyen demandé est de **6 814 €**.

La prise en charge moyenne étant de 7 773€, une partie du salaire est donc souvent remboursée par OPCALIA.

La baisse des recrutements n'est donc pas liée au forfait de prise en charge.

Par ailleurs, la branche a décidé par dérogation au second semestre 2009 de prendre en charge l'intégralité des contrats de professionnalisation, y compris les contrats sur 2 ans ne figurant pas dans la liste prioritaire du SNAD.

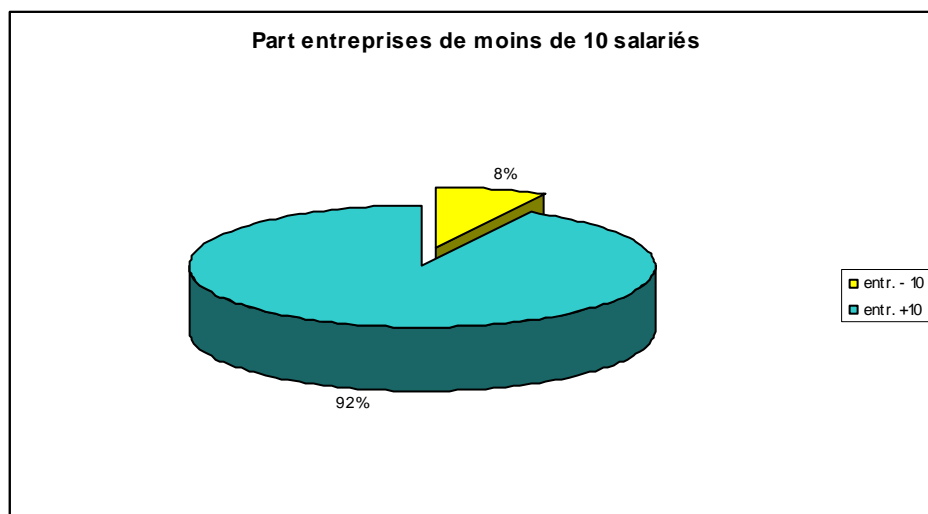
Malgré ces dispositions, le recrutement par le biais de contrats de professionnalisation est en baisse et devrait être rapproché du nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2009.

L'âge moyen est de **25 ans**. Cet âge, relativement stable depuis 5 ans montre que la branche recrute également des stagiaires de plus de 26 ans.

La durée moyenne est de 566 heures (contre 530 en 2008). Cette hausse s'explique par la typologie des parcours, moins transverses, plus diplômants que les années précédentes.

14 contrats sont conclus pour des entreprises de moins de 10 salariés (soit 8%, contre 2.3% en 2008).

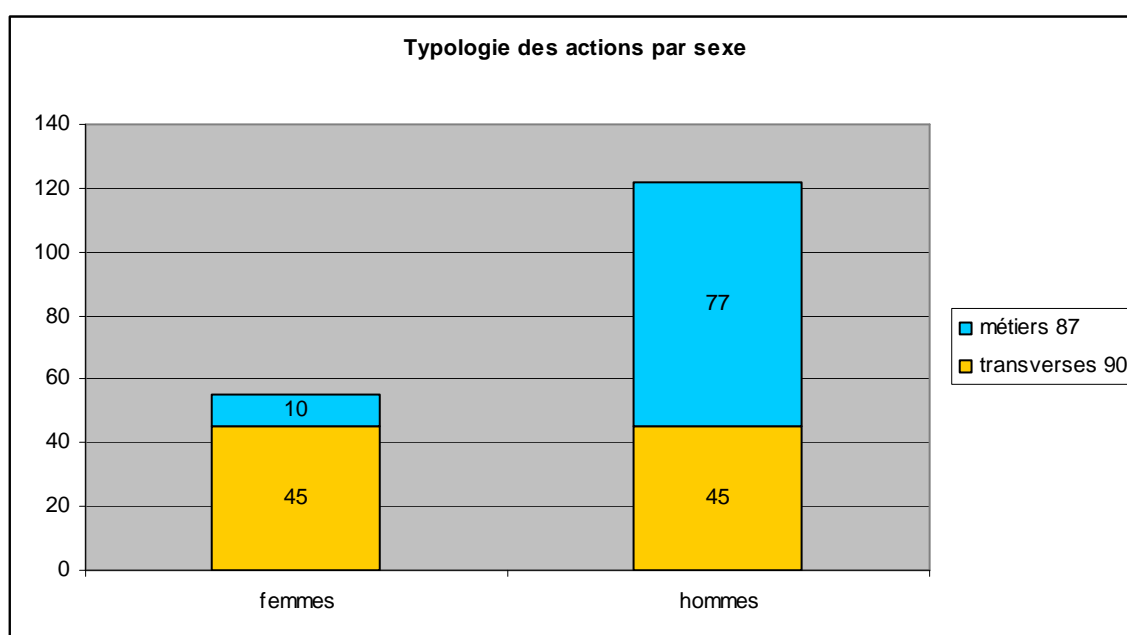
Non seulement les contrats sont en augmentation dans les petites entreprises mais ces contrats sont en outre **majoritairement diplômants** (80% débouchent sur un diplôme).



10% contrats sont conclus en CDI (soit 17 contrats contre 2 l'année dernière). Cette augmentation doit être regardée avec attention dans les mois qui viennent : elle traduira peut être un changement de comportement des entreprises de la branche dans les années à venir. Elle peut aussi être la traduction conjoncturelle des entreprises qui traversent la crise économique : en formant moins de salariés sur des formations techniques, elles cherchent à attirer et fidéliser des compétences dans d'autres secteurs.

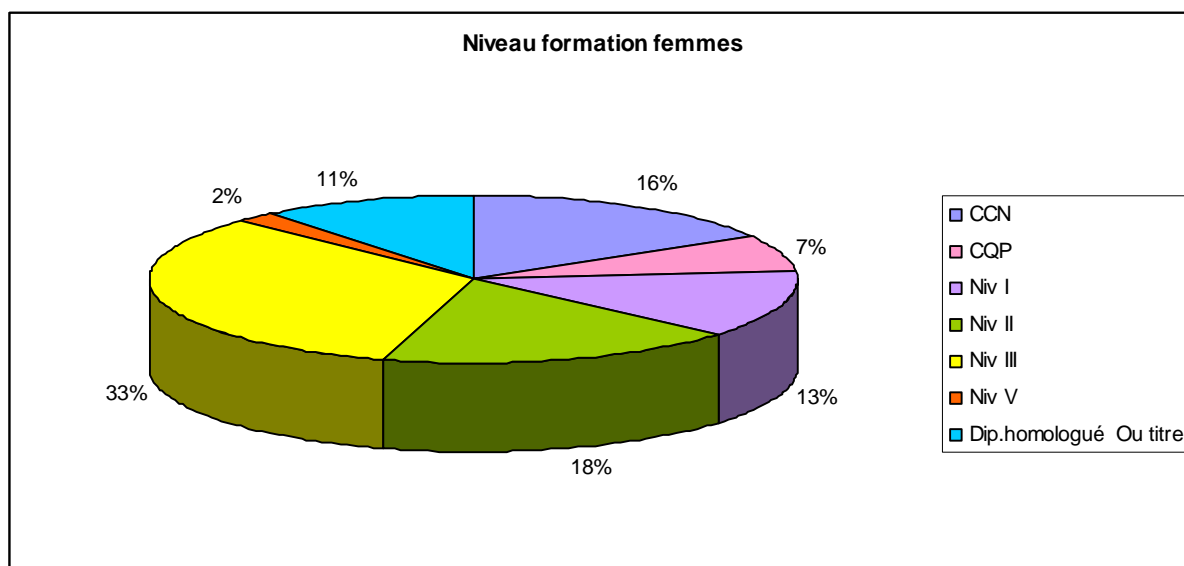
31% des stagiaires sont féminins. (27% en 2008).

Cette légère augmentation de la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est également la résultante de la diminution des embauches de personnes destinées au métier de la collecte ou du recyclage des déchets.



Sans surprise, les femmes sont moins formées sur les formations métier.

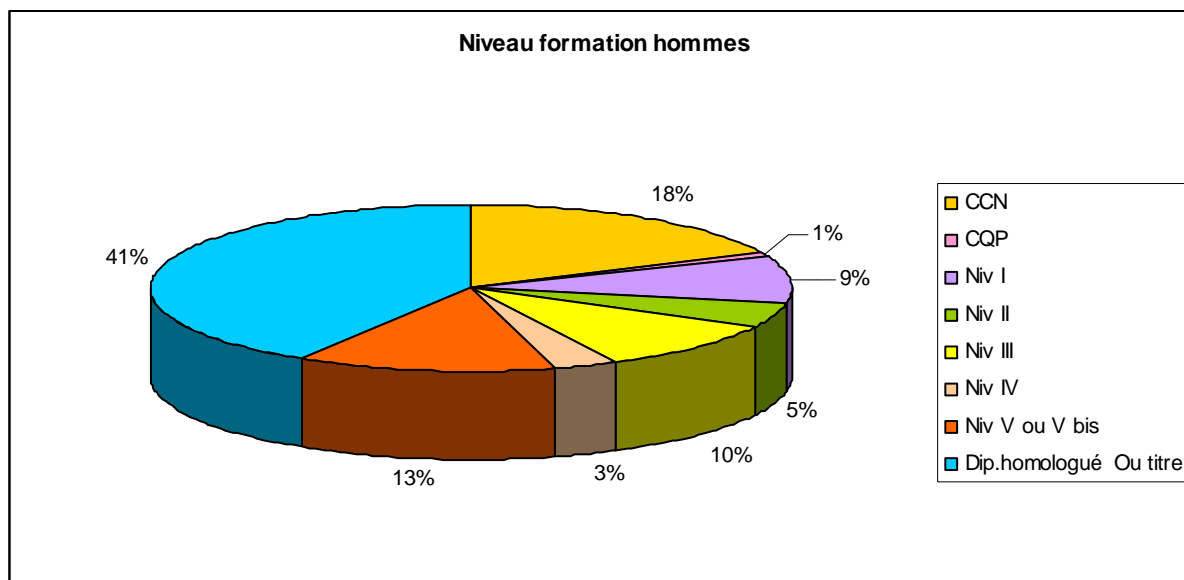
Ces dernières préparent plus volontiers des formations débouchant sur des titres ou diplômes. La moitié des stagiaires prépare une qualification au moins égale à un niveau III (BTS etc...) :



Tandis que les hommes suivent des formations qui mènent à un diplôme homologué ou à un titre.

Les métiers de la conduite sont évidemment bien représentés, mais aussi des formations liées à l'incinération.

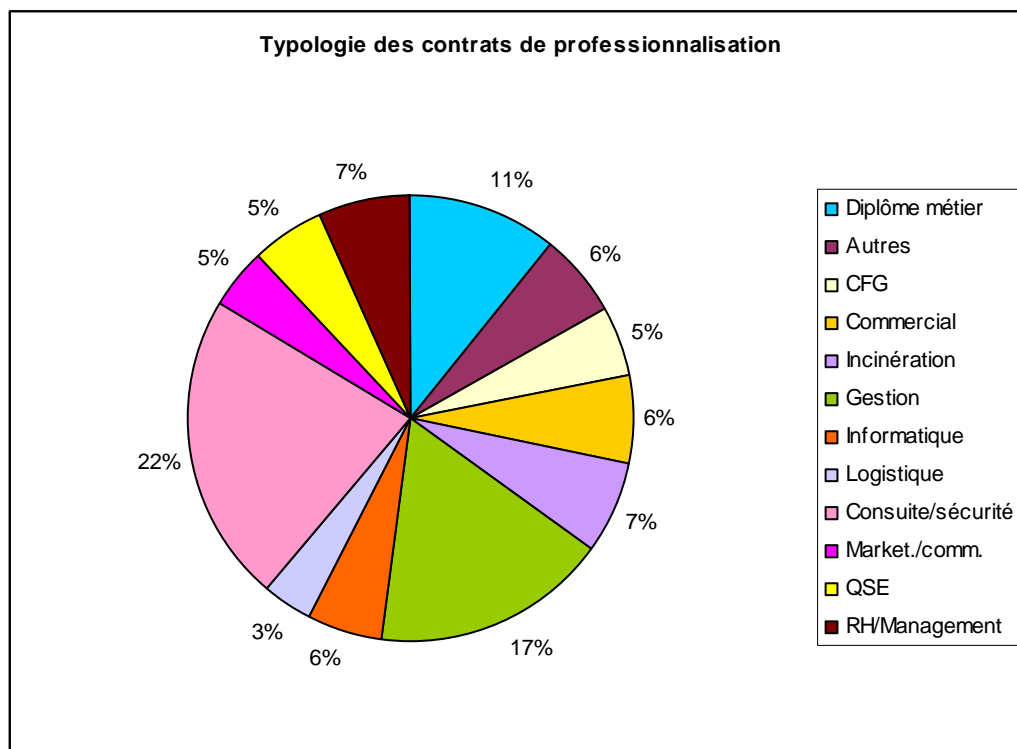
On note 9 certificats de formation générale.



En résumé, il y a moins de contrats de professionnalisation mais plus de formations qualifiantes.

Enfin, le tableau ci-dessous indique pour tous les stagiaires, la spécialité de formation suivie. La conduite/sécurité arrive en tête avec près d'un quart des formations. Cependant, on constate plus de formations titrantes (titre pro routier remplaçant « permis + FIMO »).

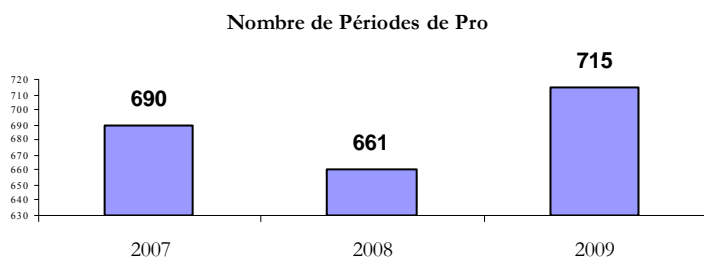
La gestion est le second thème qui trouve la préférence des stagiaires et de leurs recruteurs. Là encore, ce changement de stratégie de la part des entreprises peut traduire un recentrage face à la crise économique.



LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION



715 stagiaires ont bénéficié d'une période de professionnalisation en 2009, ce qui a représenté la prise en charge de **1955 actions** au total. Ce chiffre est en hausse par rapport aux deux années précédentes



La durée moyenne, en revanche est en baisse continue depuis 2007, elle atteint **184 heures** en 2009 contre 206 heures en 2008 et 198 heures en 2007.

On peut donc noter que la tendance est de faire plus d'actions mais de moindre durée. On reste cependant loin de la durée minimale du parcours fixée à 70 heures.

Seuls 115 parcours ont une durée inférieure à 80 heures, ce qui représente 16% du nombre total de périodes. **Moins d'un tiers des parcours (30%) ont une durée inférieure ou égale à 100 heures.**

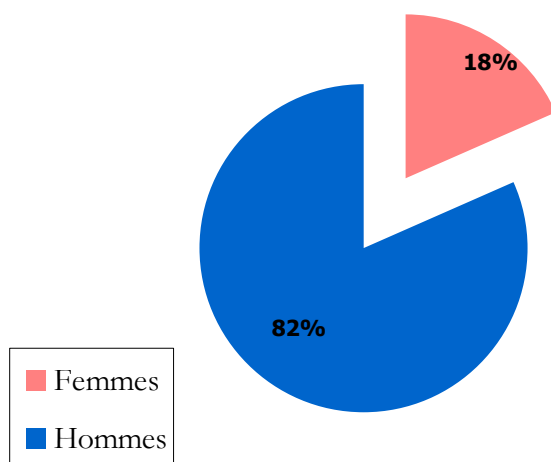
A l'autre extrémité les parcours de plus de 300 heures (dans la globalité) représentent environ 17 % du total.

Le nombre moyen de formation par stagiaire est de **3** (il était de 2,3 en 2008).

On note une hausse sensible du **coût pédagogique moyen** par période. Il est de **4035 € en 2009** contre 3661 € en 2008 mais il n'atteint pas le niveau de 2007 où le coût moyen était de 4988 €.

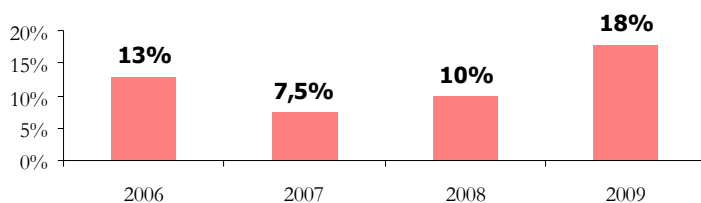
L'accès des entreprises de moins de 10 salariés à la période de professionnalisation est toujours aussi faible que les années précédentes. En effet une seule de ces entreprises a eu recours à la période en 2009. Depuis 2005, seuls **10 salariés d'entreprises de moins de 10 salariés** auront bénéficié de ce dispositif.

SEXES DES STAGIAIRES



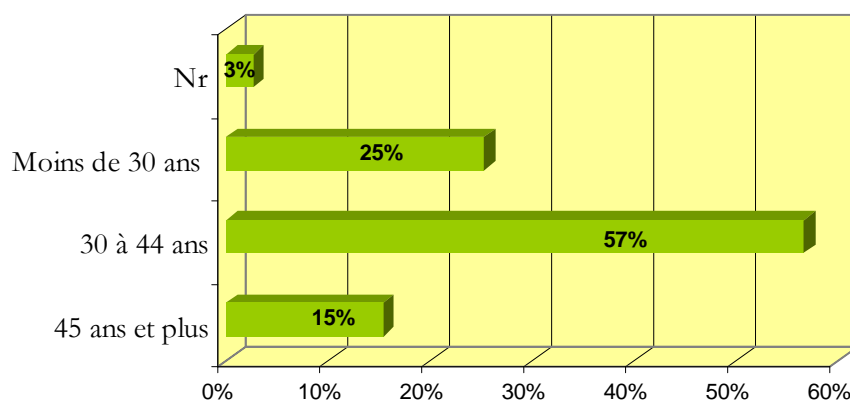
Avec **18% des salariés formés**, les femmes sont encore assez faiblement représentées. Cependant c'est un chiffre qui est en hausse constante et significative depuis les 3 dernières années comme le montre le schéma ci-dessous.

Part des Femmes parmi les Périodes de Pro



AGE DES STAGIAIRES

Répartition par âge des salariés en Périodes de Pro



L'âge moyen des salariés est, comme en 2008 de **36 ans**, c'est un chiffre qui reste relativement stable par rapport aux années précédentes (35 ans en 2007 et 37 en 2006)

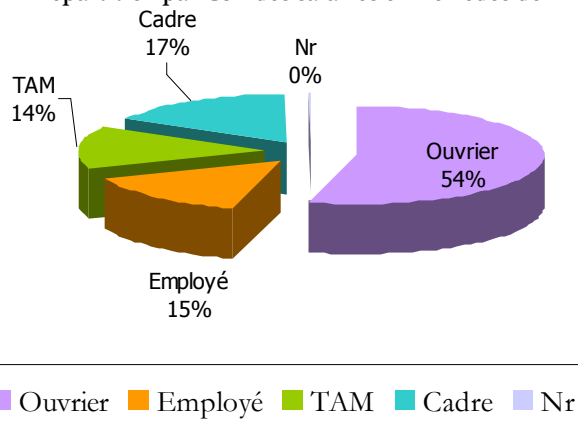
Pas de remarque particulière sur la ventilation des salariés par tranche d'âge qui reste globalement identique à celle de 2008.

Les moins de 45 ans représentaient 80% des salariés formés en 2008, en 2009 ils sont **82%**.

La part des 45 ans et plus reste également stable aux alentours des 15 %.

CSP DES STAGIAIRES BENEFICIAIRES

Répartition par CSP des salariés en Périodes de Pro



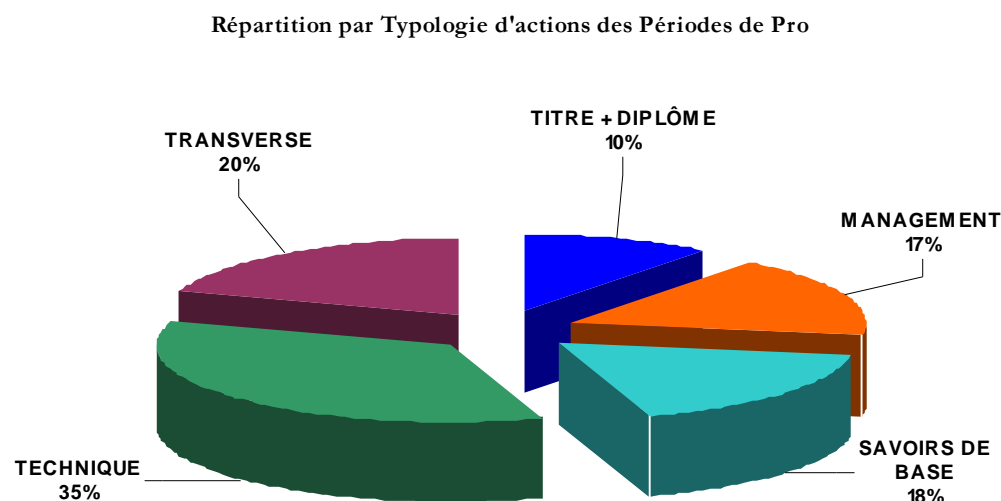
Plus de la moitié des parcours (54 %) sont réalisés par des **Ouvriers**, mais ce chiffre est en baisse de 6 points par rapport à 2008 où les Ouvriers représentaient 60% des bénéficiaires.

Cette baisse a profité directement à l'**encadrement** (Cadres seulement) qui passe de 10% (en 2008) des salariés à **17%**.

En ce qui concerne l'encadrement au sens large (Cadres et TAM) on rejoint en 2009 les chiffres de 2007 ou leur part relative représentaient 29.5 % des salariés formés, avec une part qui atteint les **31%**.

En résumé on est passé d'une répartition de $\frac{1}{4}$ pour les cadres et TAM et $\frac{3}{4}$ pour les ouvriers et employés en 2008 à une répartition de respectivement $\frac{1}{3}$ et $\frac{2}{3}$.

TYOLOGIE DES ACTIONS REALISEES



On note en 2009 un très net rééquilibrage des catégories de parcours, à la faveur des formations transversales et managériales qui ont le même « poids » relatif que les formations purement techniques.

Il faut souligner également la part importante des formations aux savoirs de base (18%) et enfin noter les **10 % représentées par les formations titrantes et/ou diplômantes.**

Parmi cette dernière catégorie, on dénombre 54 formations titrantes (principalement Titre pro conducteur et Titre CMCNA) et 19 formations diplômantes (2/3 master et MBA et 1/3 licence pro).

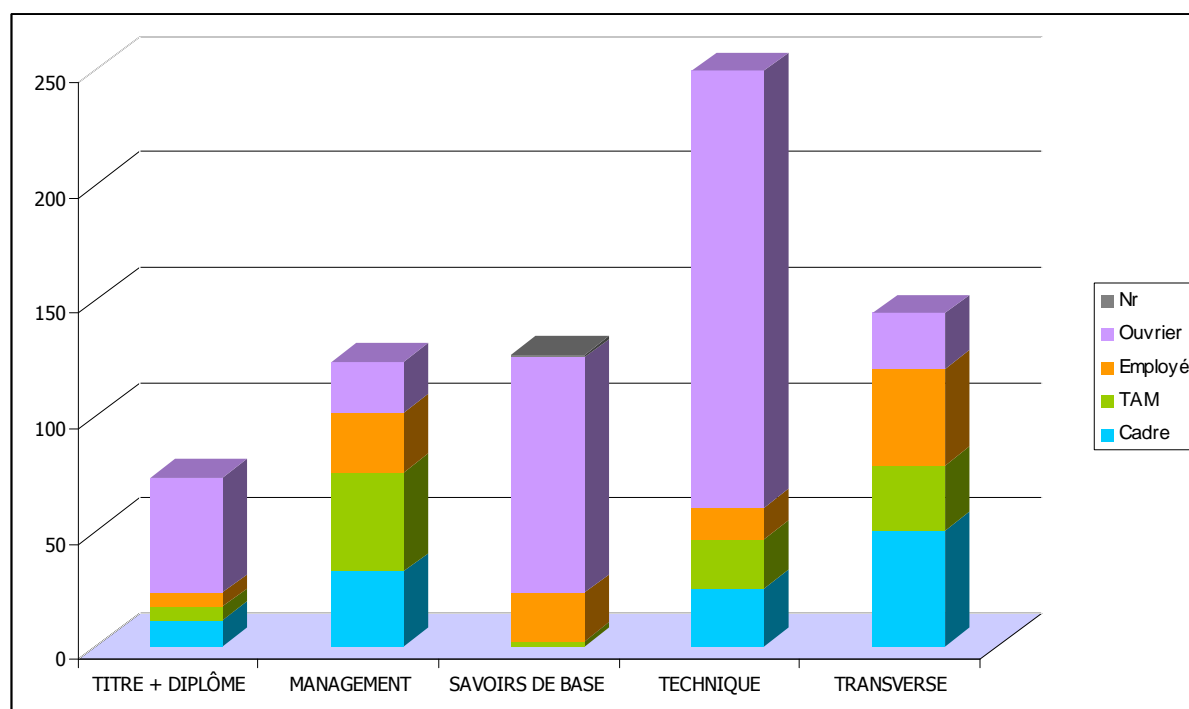
Les formations à la conduite n'ont pas été isolées en tant que telles dans cette typologie, mais si l'on analyse le détail des parcours, **près du quart des périodes comprennent le passage d'un permis.**

Si on inclut le passage d'une CACES ou d'une FIMO à l'intérieur du parcours on atteint alors une proportion de 40% de l'ensemble des périodes. Ces actions sont uniquement regroupées dans les catégories « Technique », « Savoirs de base » et « Titre et diplôme » ; elles rassemblent 64% des parcours de ces 3 catégories.

La durée moyenne des parcours est, de façon prévisible, largement supérieure à la moyenne (184 heures) pour les parcours titrants et diplômants (458 heures en moyenne)

En revanche ce sont les parcours techniques et liés aux savoirs de base qui sont les plus longs (170 et 190 heures) tandis que les parcours Transverse et Management sont les plus courts (106 et 132 heures en moyenne)

Typologies d'actions par CSP



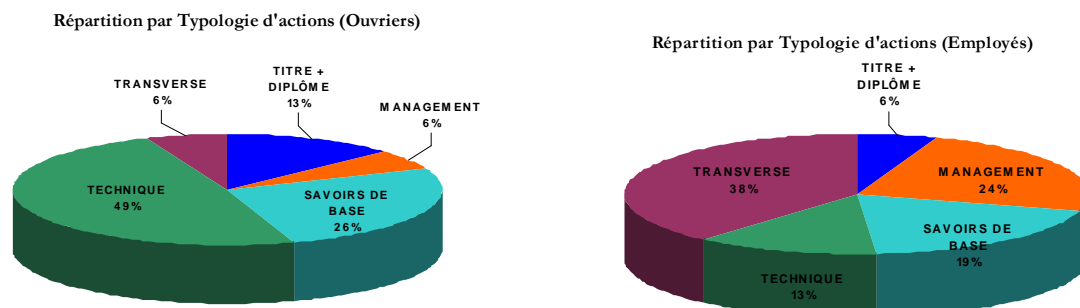
Le schéma suivant permet de représenter la ventilation par CSP et par type d'action des parcours pris en charge en 2009.

Ainsi on voit bien que la CSP Ouvrier est surtout représentée dans les formations « techniques », savoirs de base mais également dans les parcours titrants ou diplômants. (A noter toutefois qu'un seul ouvrier sur les 50 accède à un parcours diplômant, les autres suivent une formation titrante) Inversement, les cadres ne sont pas représentés dans la catégorie savoirs de base mais accèdent surtout aux formations « Transverse » et « Management ».

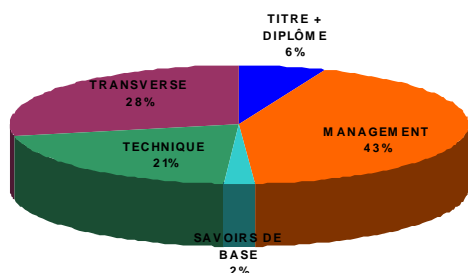
Tam et Cadres comptabilisent environ la moitié des effectifs de ces deux dernières catégories.

Ce sont les employés qui ont le durée de formation la plus courte avec 135 heures et les ouvriers la plus longue avec 213 heures.

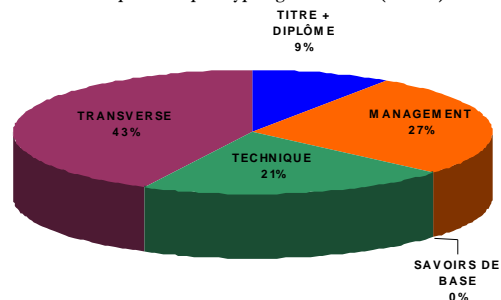
Détail par CSP



Répartition par Typologie d'actions (TAM)



Répartition par Typologie d'actions (Cadres)



	Cadre	TAM	Employé	Ouvrier	Nr	Total
TITRE + DIPLOME	11	6	6	50		73
MANAGEMENT	32	43	26	22		123
SAVOIRS DE BASE		2	21	102	1	126
TECHNIQUE	25	21	14	189		249
TRANSVERSE	50	28	42	24		144
Total	118	100	109	387	1	715

La part des ouvriers a diminué de 4% entre 2008 et 2009, celle des Tam a augmenté de 9% et celle des employés de 30%.

La variation la plus sensible concerne donc les cadres dont le nombre a presque doublé (+80%)

On note une progression sensible des formations transverses et managériales chez les employés. En effet celles-ci représentent 62% des parcours alors que cette part ne représentait que 40 % environ des actions en 2008.

Progression qu'on note également chez les TAM où les part des formations non techniques s'est considérablement accrue. Les formations purement techniques ne représentent plus que 21% des parcours contre environ 40% en 2008.

Enfin pour la catégorie des cadres, on note comme toujours une forte majorité de formations transversales (dans laquelle on compte également le plus fort taux de formation diplômantes de 3^{ème} cycle. (ils représentent 50% des actions diplômantes - hors actions titrantes).

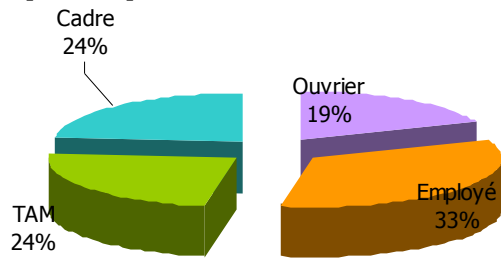
Focus sur les femmes bénéficiaires de Périodes de professionnalisation

On dénombre **131 femmes formées en 2009**, ce qui constitue près du double des effectifs féminins de 2008 alors que le nombre global de salariés formés n'a augmenté que de 8%.

La ventilation par CSP des femmes formées est différente de la ventilation globale. En effet la part des ouvriers y est nettement moins importante. Comme en 2008 chaque CSP y est représentée à proportion équilibrée. Néanmoins par rapport à l'année précédente la part de l'encadrement est en diminution de 9 points (48 %en 2009 contre 57 en 2008).

Cette diminution profite surtout à la catégorie « employé » qui double quasiment sa part relative (de 17 à 33%)

Répartition par CSP des femmes en Périodes de Pro



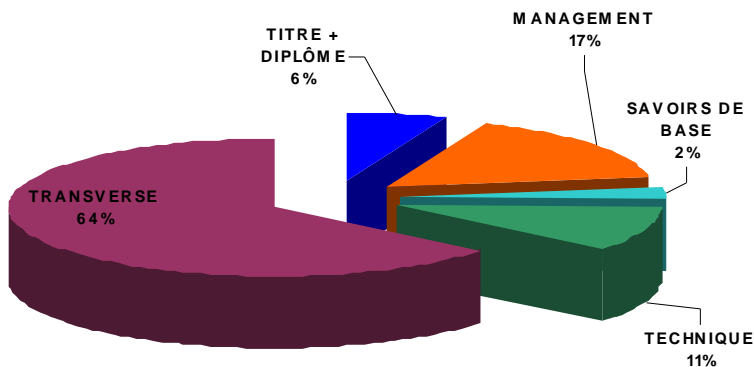
La durée moyenne des parcours (140 heures pour les femmes) est comme l'année précédente inférieure non seulement à celle des hommes (194 heures).

Ces parcours continuent de se dérouler en très grande majorité dans des domaines transverses plutôt que dans des domaines techniques.

58.3% des formations transverses sont suivies par des femmes.

1/3 des formations diplômantes sont suivies par des femmes, alors qu'elles ne représentent que 4% à peine des formations titrantes.

Répartition par Typologie d'actions des Périodes de Pro femmes uniquement



LE DIF

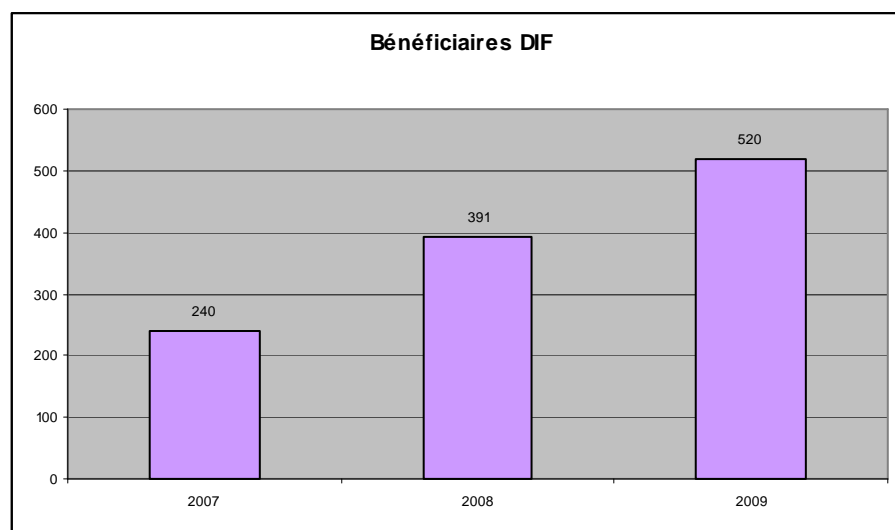


LE DIF en 2009

520 stagiaires ont bénéficié d'un DIF en 2009 pour 575 actions financées.

31 stagiaires ont suivi 2 actions, 12 d'entre eux ont suivi 3 actions de formation.

La part des bénéficiaires ne cesse d'augmenter depuis 2005 comme le montre le graphique ci-dessous. Il a doublé depuis 2007.



6 stagiaires d'entreprises de moins de 10 salariés ont bénéficié d'un DIF. Ce chiffre est à pondérer : certaines actions, éligibles au titre du DIF prioritaire, ont été financées sur le budget plan -10.

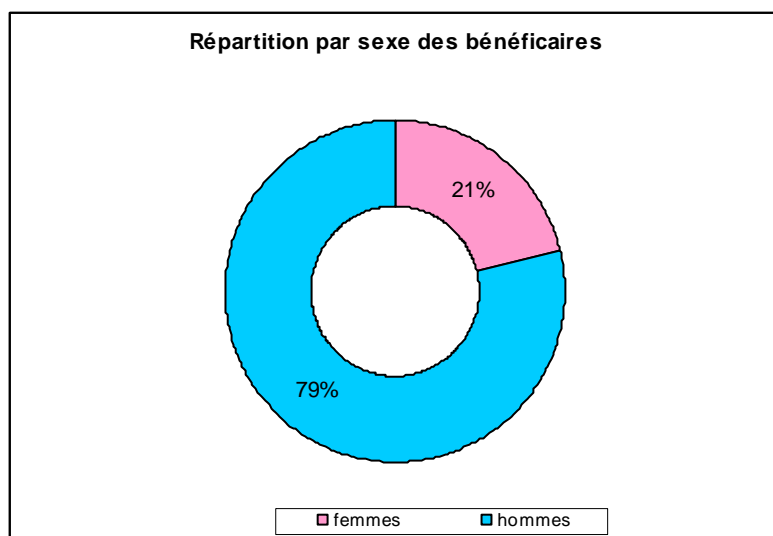
La durée moyenne des actions est de 54 heures. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport à 2008 (45 heures) et peut trouver plusieurs explications :

- ★ le nombre d'heures disponible augmente,
- ★ le dispositif est de plus en plus connu des salariés,
- ★ le montage de périodes de professionnalisation, plus complexes, peut inciter les entreprises à favoriser le départ en formation s'il y a un co-investissement du salarié.

Le coût pédagogique moyen est de **1 122 €** par action tandis que la prise en charge moyenne est de **950 €** par dossier.

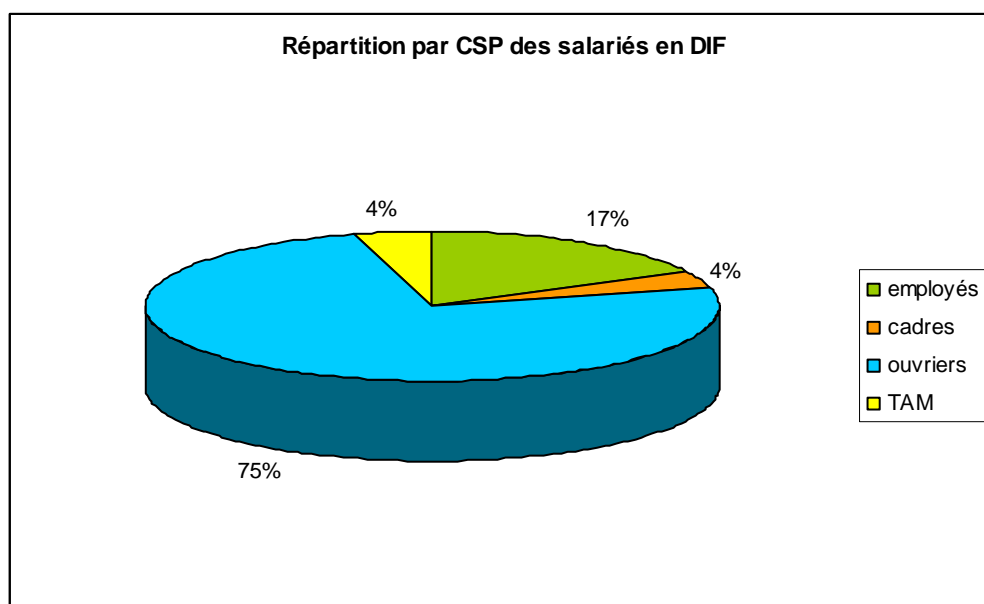
La différence de prise en charge peut s'expliquer par un coût pédagogique supérieur à 25€ mais surtout par le fait que des entreprises ne demandent pas un complément de prise en charge sur le salaire au titre de la professionnalisation, ou encore que le nombre d'heures investi par le salarié est inférieur à la durée totale de la formation.

Sexe des bénéficiaires



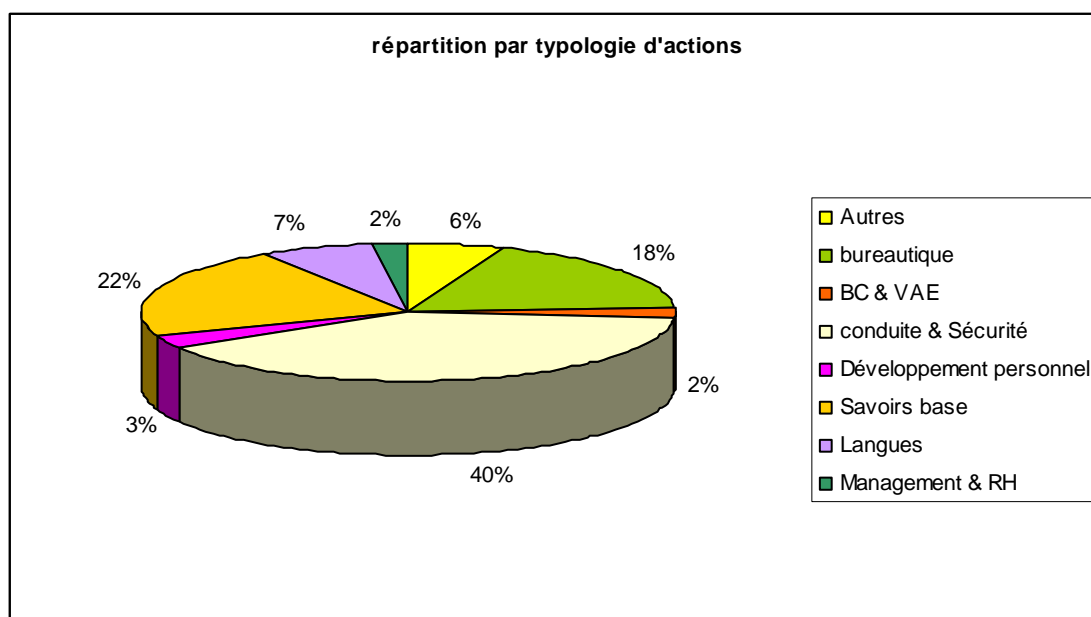
Comme l'année dernière, les hommes représentent une large majorité des bénéficiaires.

De la même manière, les **répartitions par CSP** sont très similaires aux taux indiqués l'année dernière comme le montre le graphique ci-dessous.



Cependant, la part de **l'encadrement** (cadre + TAM) a augmenté de 4 points : conformément à l'accord du déchet, seules les actions pour les cadres de plus de 45 ans ou en reconversion sont prises en charge.

TYPOLOGIE D'ACTIONS



Les seules **formations à la conduite** et à la sécurité représentent 40%. Tant les CACES que les FIMO sont demandées, mais également quelques permis B.

On note également une explosion des actions liées aux **savoirs de base**. Beaucoup d'entreprises investissent ce champ en 2010.

Enfin, quelques actions qualifiées de **développement personnel** pour des salariés souhaitant améliorer leur communication mais également des personnes songeant visiblement à une reconversion (onglerie, soins corporels, réflexologie...)