AVENANT N° 84 DU 14 NOVEMBRE 2019
RELATIF AU DISPOSITIF DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE DIT « PRO-A »

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FETES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUERICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODELISME ET INDUSTRIES CONNEXES, RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DU 25 JANVIER 1991 (IDCC 1607).

Préambule :

Vu l'article 28 de Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à 6 du Code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») remplaçant le dispositif de période de professionnalisation,

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du Code du travail.

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel publiée au journal officiel le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et règlementaires telles qu'issues de la Loi du 5 septembre 2018 pour La liberté de choisir son avenir professionnel la liberté de choisir son avenir professionnel,

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les salariés de la branches vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro -A »,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et notamment d'anticiper les risques d'obsolescences de celles-ci en raison des fortes évolutions et mutations de leurs activités.

Les partenaires sociaux ont décidé qu'il est important, sans attendre la conclusion d'un accord global relatif à la formation professionnelle, de conclure un accord spécifique sur le dispositif Pro-A.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective des Industries des Jeux, Jouets, Articles de fête et Ornements de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'enfants, Modélisme et Industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance dit « Pro-A » conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de la Pro-A, qui permet, par des actions de formation, de changer de métier, de se réorienter professionnellement ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ils rappellent que ce nouveau dispositif répond totalement à la politique de branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises puisque pour les salariés, il sécurise leur parcours professionnel, et peut les faire bénéficier de mutation en interne et pour les entreprises, il permet de répondre à leurs besoins en compétences et anticiper leurs évolutions et mutations.

Article 3 – Durée du dispositif

Les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif Pro-A pourra être comprise entre six (6) et vingt-quatre (24) mois, le plafond de douze (12) mois mentionné à l'article L. 6325-11 du Code du travail pouvant être porté à vingt-quatre (24) mois, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-16 du Code du travail.

Article 4 – Durée de la formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissance et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent que la durée de la formation peut toutefois être supérieure à 25 %, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'Etat.

Article 5 – Certifications visées

5.1. Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications éligibles à la Pro-A annexée au présent accord (Annexe I).

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer la liste des certification annexée au présent accord dès lors que des ajustements s'avèreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

5.2. Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées ci-dessus ont été choisies notamment sur leur pertinence pour faire face aux évolutions des compétences et pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises liées aux mutations que l'industrie du jouet et de la puériculture a pu enregistrer ces dernières années et subira dans les prochaines telles que la transformation de la distribution, l'accélération du e-commerce, la multiplication des réglementations notamment en matière de qualité, sécurité, environnement, ainsi que la forte digitalisation des métiers et des organisations qui en découle, etc.

En outre, ces certifications ont été déterminées en lien très étroit avec les entreprises du secteur, dans le cadre de la Commission sociale, afin d'être au plus près de leurs projections en terme d'employabilité de leurs salariés pour faire face aux mutations décrites supra pouvant conduire à l'obsolescence de certaines compétences.

Par ailleurs, la CPNEFP a fait appel, dans le cadre d'un projet PIC, en lien avec l'observatoire des métiers (démarche de prospective métiers) et en partenariat avec OPCALIA et la DGEFP au Cabinet OPAL-RH (cabinet en stratégie RH et conseil en formation) pour établir un diagnostic emploi-formation de la branche du jouet et de la puériculture. Ce diagnostic a mis en exergue les tendances d'évolution du secteur et a caractérisé les métiers au regard de ces évolutions. Il en ressort qu'un certain nombre de métiers sont en évolution/transformation, en émergence ou encore en difficulté de recrutement. Les certifications tiennent compte de ce constat et des compétences à développer qui en découlent (Cf. Annexe II).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux indiquent que ces certifications, définies à partir des travaux de sélection des certifications éligibles à l'ancienne liste CPF (diplômes visés au RNCP) effectués dans le cadre de la CPNEFP, des bilans OPCALIA sur les anciennes périodes de professionnalisation et des contrats d'apprentissage des 2 dernières années (Cf Annexe III), mais complétées pour tenir compte des éléments énumérés ci-dessus, répondent, donc, exactement aux problématiques que la branche du jouet et de la puériculture connaît sur les métiers en tension et émergeants.

Les certifications visées constituent un outil essentiel limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Article 6 – Prise en charge financière

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de Pro-A est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.1. Nature des frais pris en charge par l'OPCO

La prise en charge par l'OPCO dont dépend la branche couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Elle pourra couvrir d'autres frais annexes dont notamment rémunération du salarié en Pro-A, et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

6.2. Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP pour les salariés éligibles au dispositif Pro-A la fixation des niveaux de prises charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

6.3. Niveau de prise en charge forfaitaire de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des règles de péréquation de FRANCE COMPETENCES.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le Conseil d'Administration de l'OPCO dont dépend la branche.

Article 7 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent que cet accord s'applique conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qu'ils ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif Pro-A.

Article 8 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Article 9 – Date d'effet

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à son extension.

Article 10 – Notification, publicité et dépôt

Les parties signataires ont convenu que le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail, il fera également l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Article 11 - Extension

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 novembre 2019

Les signataires :

Entre, d'une part,

La Fédération Française des Industries Jouet-Puériculture (Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Voitures d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes),

Et, d'autre part,

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie,
F.G.M.M. - C.F.D.T.

La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie,
C.F.E. - C.G.C.

La Fédération Commerce, Services et Forces de Vente,
C.S.F.V. - C.F.T.C.

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction,
FGFO Construction

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois - Ameublement
C.G.T - FNSCBA

ANNEXE I
LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES A LA PRO-A DANS LA BRANCHE DU JOUET ET DE LA PUERICULTURE

- RNCP 30060 : Licence pro droit, économie, gestion mention e-commerce et marketing numérique ;
- RNCP 30086 : Licence pro droit, économie, gestion mention management et gestion des organisations ;
- RNCP 30101 : Licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la communication : chargé de communication ;
- RNCP 29806 : Licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la GRH : assistant ;
- RNCP 30111 : Licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la qualité ;
- RNCP 29965 : Licence pro droit, économie, gestion mention métiers de l'informatique : applications web ;
- RNCP 30060 : Licence pro sciences humaines et sociales mention e-commerce et marketing numérique ;
- RNCP 3148 : BTS design de produits ;
- RNCP 20646 : DUT métiers du multimédia et de l'internet ;
- RNCP 20660 : DUT packaging, emballage et conditionnement ;
- RNCP 20643 : DUT qualité, logistique industrielle et organisation ;
- RNCP 2927 : DUT qualité, logistique industrielle et organisation ;
- RNCP 7585 : Bac pro plastiques et composites ;
- RNCP 861 : Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle ;
- RNCP 28662 : Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale ;
- RNCP 760 : Bac pro comptabilité ;
- RNCP 2888 : DEUST Gestion et comptabilité des entreprises ;
- RNCP31059 : BTS Comptabilité et gestion.

ANNEXE II
EXTRAITS DIAGNOSTIQUE OPAL-RH
POUR LA BRANCHE JOUET ET PUERICULTURE

Tendances d'évolution

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

- Évolution perpétuelle du cadre juridique.
- Accroissement des notions de risques juridiques.
- Renforcement des dimensions juridiques dans tous les métiers.
- Mise en œuvre de pratiques industrielles et logistiques se référant à l'écologie, à l'environnement et au développement durable au sein des entreprises.
- Renforcement de la prise en compte des problèmes de recyclage, d'éco-design, de cycle de vie, de développement durable pour l'industrialisation ainsi que des problématiques économiques, d'image, de qualité, de logistique, d'ergonomie...
- Évolution des fonctions RH, avec un renforcement des activités HSE, RSE, paie et fiscalité.
- Révision de la Loi Galland, impliquant la vente par petites quantités, la multiplication des livraisons, l'augmentation des coûts, l'optimisation de la rotation des stocks.
- Risque de limitation de la créativité par l'imposition grandissante de normes.

CC
MB
JBA
HH

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Technique, Technologie

- Concurrence des entreprises de e-commerce
- Automatisation massive des sites de production
- Développement de nouveaux marqueurs
- Intégration de l'électronique dans les jouets et produits de puériculture
- Utilisation intensive du Web et des médias dans les différents domaines de l'entreprise
- Généralisation du *e-sourcing*
- Développement du webmarketing

- Développement de la vente à distance et des sites Web marchands.
- Accroissement des achats sur Internet (67 % en 2017, en hausse de 20 points depuis 2014), principalement sur les sites généralistes (87 %).
- Nécessité de développer des stratégies digitales (supports Rich Media, usage des médias sociaux, stratégies de publicité *online*, capitalisation sur le mobile/*app*...).
- Impacts sur les métiers du commerce et du marketing.
- Gain de productivité par l'automatisation de la production (conditionnement, fabrication des pièces, mise en sachets, stockage dynamique...).
- Accroissement de la technicité des processus ADV et de comptabilité client (adaptation aux systèmes de chaque centrale...).
- Gain de performance pour les produits de très haut de gamme par l'évolution des process de préparation de commandes et de gestion des stocks par radiofréquence, en temps réel (du code-barres vers la RFID).
- Tendance à l'intégration de l'électronique (dont la sécurité) pouvant être contrebalancée, pour certains produits, par un retour au produit originel et au jouet traditionnel basique (bois, plastique recyclé...).
- Retour sur investissement significatif sur les coûts administratifs lors de la mise en place d'une collaboration BtoB par l'usage de progiciels de gestion intégrée (dématérialisation des opérations de gestion commerciale : EDI, Business Intelligence, CRM...).
- Réalisation d'économies grâce au *e-sourcing*, essentiellement par la diminution des coûts de négociation et de transaction.

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Économie

- Concurrence des pays à bas coûts et des marques de distributeurs (MDD)
- Marché très fortement saisonnier
- Tension dans les relations entre les fournisseurs et les distributeurs
- Développement des licences
- Nouvelles contraintes à prendre en compte dans la maîtrise des coûts

- Baisse des exportations au profit de la Chine.
- Impératif de compression des coûts.
- Progression dans l'avenir du *hard discount*.
- Perspective d'une forte régression du commerce indépendant.
- Production tricolore représentant 12 % du marché national.
- Forte saisonnalité du marché du jouet, avec la réalisation du chiffre d'affaires sur une partie de l'année.
- Incompatibilité des plannings des distributeurs avec ceux des fournisseurs.
- Forte pression quant aux délais de livraison et aux quantités à fournir, avec une augmentation des pénalités.
- Complexification des assortiments (standard, exclusivités), avec de fortes variabilités.
- Évolution des techniques de négociation dans un contexte de transformation de la distribution (regroupement des distributeurs, modification des relations commerciales...).
- Nouvelles contraintes (coût du pétrole, des containers, de la taxe carbone...) entraînant une augmentation des coûts de la *supply chain* et devant être prises en compte dans la maîtrise des coûts.
- Développement de la distribution par des entrepôts centralisés.
- Externalisation des activités logistiques :
  - Pour certaines entreprises, c'est un métier cœur, notamment pour la puériculture, pour d'autres, une activité de support associé à un métier de base.
  - L'intégration d'une plateforme logistique au sein des entreprises du jouet nécessite tout de même le recours à des prestataires au moment de la haute saison.

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Société

- Rétrécissement du périmètre du jouet
- Perspective de baisse de la natalité
- Recherches d'information multi-sources (Internet, marque, enseigne, magasin...)
- Développement de la vente de produits d'occasion
- Émergence de la location d'articles
- Recherche constante de variété et de nouveauté par les consommateurs
- Essor des jeux vidéo et jeux numériques
- Recherche croissante de sécurité des produits

- Rétrécissement du périmètre du jouet, lié notamment à l'abandon du jouet de plus en plus tôt par les enfants et un nombre de jeux-jouets reçus en diminution avec l'avancée en âge de l'enfant.
- Baisse durable de la natalité : -60 565 naissances entre 2014 et 2018, 57 % des parents n'ont pas de projet d'avoir un autre enfant au cours des prochaines années.
- Nécessité de faciliter et d'enrichir les modes de recherche d'information : multiplier les points de contact, créer des ponts entre les représentants de la marque et les autres canaux d'information, assister et enrichir le rôle des vendeurs... pour améliorer l'expérience client et accroître le nombre de contacts.
- Incitation à récompenser les proches en tant que micro-influenceurs (renforcement de leur rôle dans un contexte de crise de confiance et de questionnement sur la validité des avis des consommateurs).
- Développement de circuits alternatifs : 36 % des produits de puériculture sont achetés d'occasion, 52 % des mères pourraient recourir à la location de matériel.
- Poursuite d'une concentration des spécialistes disposant d'une surface plus importante pour offrir un choix encore plus large toute l'année.
- Des valeurs émergentes à prendre en compte au moment de l'achat pour la fidélisation client : conditions de fabrication des produits, origine des produits, matériaux utilisés, développement durable, respect de la promesse marketing, engagement associatif et/ou humanitaire de l'entreprise.
- Développement du « Fabriqué en France » dans un contexte propice (impacts environnementaux, coût des transports, coût de la main-d'œuvre en Chine, qualité et sécurité des produits...).
- Recherche des parents d'une garantie de sécurité et d'innocuité du produit.

Caractérisation des métiers au regard des tendances d'évolution

EN EVOLUTION ou EN TRANSFORMATION

- Chef de produit(s)/Responsable de produit(s)
- Chef de produit(s) distribution/*Trade marketing*
- Vendeur BtoB
- Responsable grands comptes
- Responsable ADV
- Assistant commercial/achats/SAV
- Responsable logistique/*Supply Chain*
- Prévisionniste/*Demand Planner*
- Pilote de flux produits/Approvisionneur/Gestionnaire stocks
- Acheteur industriel
- Concepteur-développeur produits jouets et puériculture
- Concepteur-développeur procédés/industrialisation/méthodes industrielles
- Qualiticien/Responsable de la Qualité
- Métiers de la recherche et du développement
- Métiers juridiques
- Métiers de la comptabilité clients/SAV

EN EMERGENCE

- Métiers du *e-marketing (community manager...)*
- Analyste de données
- E-commercial
- Responsable du développement des ventes/*Category manager*
- *Data Protection Officer* (DPO)
- Métiers RH (marque employeur, communication digitale, RSE, droit social...)

EN DIFFICULTE DE RECRUTEMENT

Peu de candidatures (pénurie de main-d'œuvre), candidatures non adaptées aux compétences recherchées

- Analyste des flux et des stocks
- Métiers support
- Métiers du e-commerce
- Métiers de l'ADV
- Métiers liés aux franchises/contenus (licences...)

Compétences à développer

Conception-création /

- Connaissance des normes et de la réglementation
- *Packaging*
- Design
- Éco-conception
- Intégration des nouveaux matériaux
- Adaptation aux nouvelles machines
- Mécanique
- Mesures physiques

Marketing-communication /

- E-marketing (communication ciblée)
- Nouveaux usages du numérique (réseaux sociaux, influenceurs...)
- Réalisation d'études « *shopper* »

Logistique-approvisionnement /

- Gestion des approvisionnements au niveau international
- Développement et gestion des partenariats
- Outils utilisés par l'ECR : CAO, échanges EDI-Internet intégrés, gestion partagée des approvisionnements (GPA ou VMI), *cross-docking*, gestion des coûts par activité (*activity based costing*), gestion par catégorie de produit (*category management*)

Fabrication /

- Fabrication multi-matériaux
- Couture
- Tournerie
- Découpe de bois
- Laquage
- Traitement des caoutchoucs
- Fabrication de parfums appliqués aux produits
- Fabrication de peluches
- Cartonnage
- Textile (compétences rares)

Commercialisation-vente /

- Utilisation des données clients pour personnaliser les offres
- Commercialisation omnicanale
- Techniques de négociation
- *E-business*
- *Merchandising*
- Usage des systèmes de gestion intégrée
- Connaissance de la législation sur la concurrence et le commerce

Qualité /

- Adaptation aux nouvelles machines
- Connaissance des normes et de la réglementation (installations, environnement...)
- Conformité des produits (qualité, sécurité, fiabilité de produits sous l'angle technique, tests, essais...)
- HSE
- Application des principes éco-responsables (anti-gaspillage, usage de nouveaux matériaux...)

ANNEXE III
EXTRAITS DES BILANS 2017 & 2018
DE LA BRANCHE JOUET & PUERICULTURE

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

EXTRAIT DE BILAN ACTIVITE FORMATION

Au 31/12/2018

BRANCHE JOUET ET PUERICULTURE

PROFESSIONNALISATION

Périodes de professionnalisation :

Type de certification visée

Type qualification visé	Nb stag.
Inventaire	309
Qualification CCN	5
RNCP	3

Répartition par domaine visé

Répartition par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre de Stagiaire
BTP - ELECTRICITE - ELECTRONIQUE - ENERGIE	10
BUREAUTIQUE	2
CLEA	26
COMMUNICATION	2
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	1
PRODUCTION INDUSTRIELLE	2
LANGUES – LETTRES	16
LOGISTIQUE - TRANSPORT – MAGASINAGE	79
MANAGEMENT	2
QUALITE	1
RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	1
SECURITE	168
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE	1
VAE	5
BILAN DE COMPETENCES	1
Total général	**317**

NB CC JDA HH

OPCALIA

PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

EXTRAIT DE BILAN ACTIVITE FORMATION

Au 31/12/2018

Contrats de professionnalisation :

Type de certification visée

Type qualification visé	Nb stag
Action de pré-qualification ou de pré-formation	2
Qualification CCN	16
RNCP	37

Répartition par domaine visé

Répartition par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre de Stagiaire
COMMERCIAL - VENTE - MARKETING	26
COMMUNICATION - EXPRESSION	3
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	4
INDUSTRIE - PRODUCTION INDUSTRIELLE	4
LOGISTIQUE - TRANSPORT - MAGASINAGE	1
MANAGEMENT	4
POLYVALENCE (TECHNIQUES ET METIER)	8
RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	3
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE	2
Total général	**55**

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

EXTRAIT DE BILAN ACTIVITE FORMATION

Au 31/12/2017

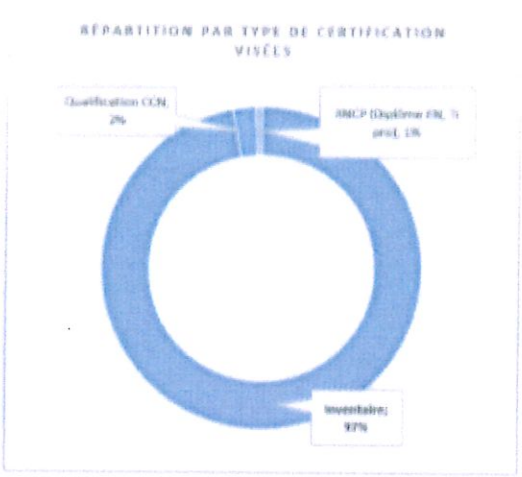
BRANCHE JOUET ET PUERICULTURE

PROFESSIONNALISATION

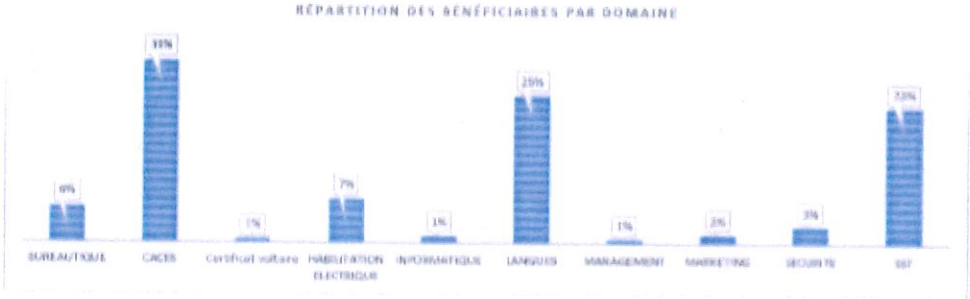
Périodes de professionnalisation :

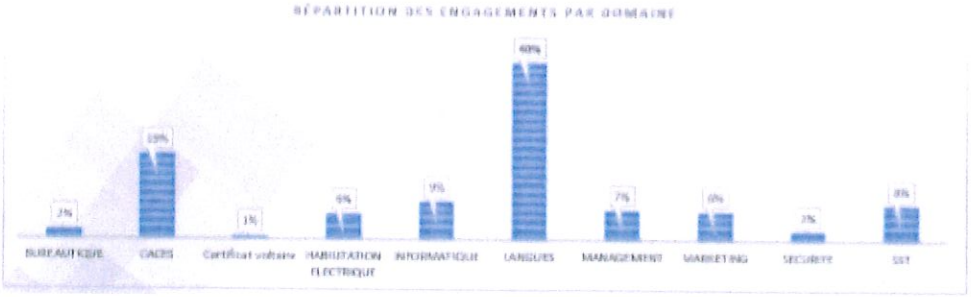
Type de certification visée

Type de certification visée	Nbre	Montant en €
Qualification CCN	7	9 289
RNCP	2	17 295
INVENTAIRE	298	95 915
Total général	**307**	**122 498**



Répartition par domaine visé





CC
MB
JMA
HH

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

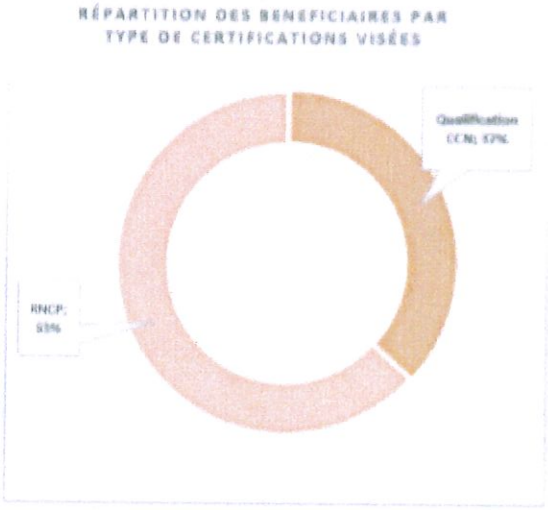
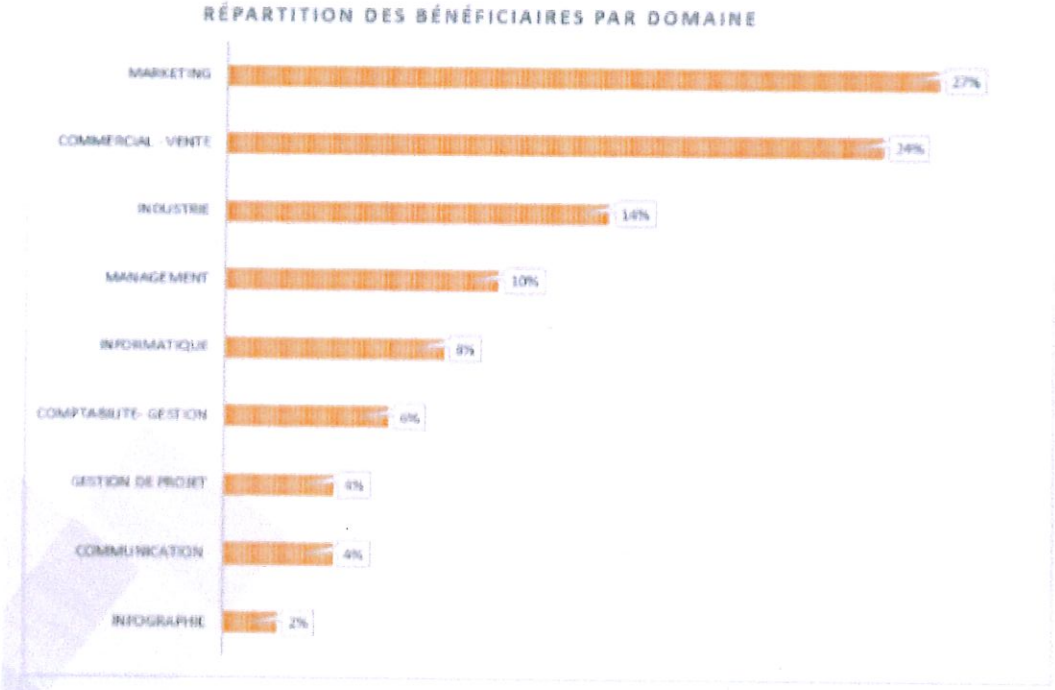
EXTRAIT DE BILAN ACTIVITE FORMATION

Au 31/12/2017

Contrats de professionnalisation :

Type de certification visée

Type de certification visée	Nbre	Montant en €
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective	18	106 548
Certification enregistrée au RNCP, Les diplômes de l'éducation nationale et les titres professionnels.	31	249 744
Total	**49**	**356 293**



Répartition par domaine visé