LE FAF.TT

# ACCÉLÉRATEUR D'EMPLOIS POUR TOUS

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2015-2016

FAF.TT

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

Alain HUNINIK
Président - CFE CGC

Patrick TUPHÉ
Vice-Président - Prism'emploi

Catherine BRUN
Trésorière - Prism'emploi

Philippe VANDELLE
Trésorier-Adjoint - CFTC

Géraldine BERGE
Titulaire - Prism'emploi

Agnès BOURDUGE
Titulaire - CFTC

Clément CHARPENTIER
Titulaire - USI CGT

Xavier CHAUVEAU
Titulaire - Prism'emploi

Sébastien DELAHAYE
Titulaire - CFDT

Pierrette DELANNET
Titulaire - Prism'emploi

Laure DOUCIN
Titulaire - FO

Marie-Agnès DUMAS
Titulaire - FO

Sophie DUPOIRIER
Titulaire - Prism'emploi

André FADDA
Titulaire - USI CGT

Lucien KALISZ
Titulaire - Prism'emploi

Jean-Michel LEBLANC
Titulaire - CFDT

Florence LUCAS
Titulaire - Prism'emploi

Florence OUMERRETANE
Titulaire - Prism'emploi

Maurice ROMANI
Titulaire - CFE CGC

Thierry VAUDELIN
Titulaire - Prism'emploi

Carla DIAS
Suppléante - Prism'emploi

Bogdana FERNANDES
Suppléante - Prism'emploi

Béatrice LE HECHO
Suppléante - CFTC

Corinne MEINHARD GALEA
Suppléante - CFE CGC

Patrick MURARO
Suppléant - Prism'emploi

Tarek SATOURI
Suppléant - USI CGT

Danièle SAVI
Suppléante - Prism'emploi

Catherine SIMON
Suppléante - FO

Xavier THOMAS
Suppléant - Prism'emploi

Abdelkader ZAOUI
Suppléant - CFDT


04
LE FAF.TT ACTEUR PRO-ACTIF D'UN MONDE QUI CHANGE

14
L'INNOVATION AU CŒUR DE L'ACTION DU FAF.TT

26
2016 EN CHIFFRES



Directeur de la publication : Eve-Lise Blanc-Deleuze.
Rédaction : Margaux Brousse, Vincent Cibois, Stella Cornand, Sébastien Gabet, Marc-Olivier Jouan, Denis Lullier, Béatrice Malgat, Alexandre Ruf.
Crédit photos : Thomas Raffoux, Getty Images, Graphicobsession.
Conception - réalisation : GIP COMMUNICATION.
PEFC 10-31-1436 / Certifié PEFC / Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées. / pefc-france.org

# RÉSOLUMENT TOURNÉ **VERS L'EMPLOI**

Répondre aux enjeux issus de la réforme de la loi du 5 mars 2014, sécuriser les parcours individuels, qualifier et insérer les publics qui sont le plus éloignés de l'emploi en lien avec les besoins en compétences de demain : le FAF.TT s'est attaché ces deux dernières années à répondre à ces problématiques en trouvant des solutions toujours plus agiles et innovantes et en proposant un accompagnement global aux individus.

Résolument ouvert aux partenariats avec les acteurs du champ de l'emploi et de la formation, cet accompagnement bénéficie aux salariés en sécurisant leur parcours professionnel, aux entreprises et aux territoires en identifiant et en répondant à leurs besoins.

Le triple agrément du FAF.TT, en sa qualité d'OPCA, OPACIF et OCTA de la branche du Travail Temporaire, le positionne aujourd'hui au cœur des enjeux du marché de l'emploi et de la formation.

En décidant de renforcer sa présence sur les territoires en 2015, le FAF.TT s'est appuyé sur le maillage territorial des 8 000 agences d'emploi et sur une connaissance très fine des besoins en compétences des territoires. Le FAF.TT est ainsi en mesure aujourd'hui de déployer des ingénieries pertinentes où l'intérim agit comme un véritable levier d'insertion et d'emploi.

Ces deux dernières années ont aussi été marquées par un engagement fort du FAF.TT pour soutenir les politiques publiques, comme en témoigne le succès de ses expérimentations et programmes dédiés à la qualification et à la mise à l'emploi des publics les plus fragiles (faibles niveaux de qualification, jeunes, réfugiés, personnes en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base, personnes en situation de handicap…).

C'est dans cette dynamique de pro-activité, d'innovation et d'agilité que le FAF.TT inscrit aujourd'hui son action pour mieux répondre aux enjeux emploi/formation de demain.

ALAIN
HUNINIK
PRÉSIDENT

PATRICK
TUPHÉ
VICE-PRÉSIDENT

# LE FAF.TT **ACTEUR PRO-ACTIF D'UN MONDE QUI CHANGE**

La transformation du monde de l'emploi et de la formation s'est accélérée, entraînant une nécessaire adaptation de la formation professionnelle.

Depuis la grande loi de la formation de 1971 (loi Delors), le monde a changé : le chômage était quasiment inexistant et l'objectif principal du système de formation était alors d'assurer un financement pérenne de la formation des salariés.

Aujourd'hui la formation professionnelle doit se préoccuper :

> Des demandeurs d'emploi pour qui la formation est le plus nécessaire ;

> Des salariés vulnérables et menacés par une économie qui change plus vite ;

> Des salariés des petites entreprises pour lesquelles un salarié qui part en formation ne doit plus être un problème.

# La loi du 5 mars 2014 **et ses impacts**

Les réformes successives de ces dernières années ont multiplié les ajustements sans jamais réinterroger le système dans sa globalité, de sorte qu'il se caractérise par une complexité et un cloisonnement nuisant à son efficacité.
La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'est donc attachée à :

> **Sécuriser les parcours professionnels** au niveau individuel (le salarié) et collectif (l'entreprise) pour répondre aux évolutions et aux nouvelles exigences du marché du travail ;

> **Concevoir la formation professionnelle** comme un levier de sécurisation de l'emploi et comme un investissement des entreprises pour accroître leur compétitivité ;

> **Améliorer la lisibilité et l'efficacité du système** afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) ;

> **Affirmer l'espace régional** comme échelle pertinente d'intervention.

Ses principales avancées ont été de consacrer :

> **La personne au cœur du dispositif :** le compte personnel de formation est attaché à chaque individu et le suit désormais tout au long de sa vie professionnelle ;

> **Une obligation de former plutôt qu'une obligation de financer :** la contribution obligatoire de 0,9 % de la masse salariale due au titre du financement du plan de formation a été supprimée. L'employeur doit renforcer la négociation au sein de l'entreprise et conforter le rôle des instances représentatives du personnel ;

> **Plus de solidarité :** les fonds de la formation sont réorientés vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin : jeunes en alternance, salariés peu qualifiés, salariés des petites entreprises et demandeurs d'emploi ;

> **Plus de concertation :** le dialogue social sur la formation et les compétences est renforcé au sein des entreprises et dans les branches professionnelles ;

Tous les champs de la formation sont pris en charge

> **Plus de simplicité :**
le système de collecte, d'affectation et de mobilisation des fonds est simplifié pour le rendre plus transparent, plus lisible et plus simple d'accès pour les entreprises comme pour les personnes (la complexité reste au niveau des opérateurs) ;

> **Une meilleure prise en compte des besoins du salarié, de l'entreprise et de la région :**
le dispositif et les formations « obligatoirement qualifiantes » sont définis conjointement par l'ensemble des acteurs, conseils régionaux, partenaires sociaux et branches professionnelles ;

> **Une réforme globale :**
tous les champs de la formation sont pris en charge : des savoirs de base aux savoirs de pointe, de la sécurisation des parcours à la simplification des démarches, de l'envie de se former au contrôle de la formation, de la formation des plus fragiles à la montée en compétences et en qualifications.

+ DE
**SOLIDARITÉ**

+ DE
**CONCERTATION**

+ DE
**SIMPLICITÉ**

Cette loi est entrée en vigueur très rapidement notamment pour le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et le Compte Personnel de Formation (CPF), effectifs depuis le 1er janvier 2015.

**La branche du Travail Temporaire a disposé d'un atout majeur pour mettre en œuvre ces dispositifs avec le FAF.TT comme interlocuteur unique. Opérateur du CEP en tant qu'OPACIF et financeur pivot du CPF en tant qu'OPCA, le FAF.TT est en capacité de proposer un accompagnement sans interruption au service de la qualification et de la montée en compétences des intérimaires.**

LE POINT SUR...

# le Compte Personnel de Formation (CPF)

**En 2015 et 2016 :**

**11 614**
**CPF**
engagés par le FAF.TT
dont 10 610 au profit
des salariés intérimaires

**68 %**
**des bénéficiaires**
des CPF financés par le FAF.TT
ont un niveau V (CAP, BEP)
ou infra

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dorénavant, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un Compte Personnel de Formation. Il contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Pour accompagner le développement du CPF, le FAF.TT a déployé dès 2015 un plan d'action ambitieux :

- **Création d'une plateforme téléphonique dédiée aux salariés intérimaires ;**
- **Information des individus :** envoi d'un courrier à plus de 750 000 intérimaires pour les informer sur leurs droits et l'ouverture de cette plateforme ;
- **Information des agences d'emploi :** diffusion de modes d'emploi, organisation de tchats, de matinales d'information... ;
- **Recrutement de six chargés de développement du CPF sur les territoires,** ayant pour mission d'informer les salariés sur le CPF (en face-à-face ou collectivement), de les accompagner dans l'ouverture et la gestion de leur compte sur le site **moncompteformation.gouv.fr** et dans la recherche de formations, en lien avec les conseillers en évolution professionnelle du FAF.TT.

Le FAF.TT a souhaité aller plus loin :

- Les intérimaires ayant vu leur demande de congés individuels de formation refusée ont été encouragés par le FAF.TT à mobiliser leur CPF. Celui-ci a été abondé en heures autant que nécessaire pour que le projet de formation puisse être réalisé ;

  > Grâce à cette politique d'ajustement volontariste, la durée moyenne de formation des intérimaires en CPF s'établit à 114 heures pour des droits ouverts en moyenne à 20 heures.

- Dès lors qu'un salarié souhaite être accompagné dans son projet CPF ou dans la recherche de financement faute de droits CPF mobilisables, il est systématiquement mis en relation avec les conseillers en évolution professionnelle du FAF.TT.

LE POINT SUR...

# le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

**En 2015 et 2016 :**

**48 000**
**personnes**
renseignées par le FAF.TT sur leurs droits à la formation, le montage d'un dossier, la recherche d'une formation et/ou d'un organisme de formation

**6 400**
**personnes**
accompagnées pour formaliser leur projet professionnel et y assortir une stratégie

**6 150**
**personnes**
accompagnées pour mettre en œuvre leur projet

Véritable outil de mobilité professionnelle mobilisable gratuitement et en dehors de l'entreprise, le Conseil en Evolution Professionnelle a amené le FAF.TT à développer une nouvelle offre de services « à la carte » et multicanale, en fonction des besoins et des projets des individus, pour :

- **Anticiper** l'obsolescence des compétences et les besoins de demain ;
- **Mobiliser** les territoires dans le cadre de chaînes de l'emploi inter-OPCA et inter-opérateurs afin de trouver des solutions pour chacun ;
- **Soutenir** avant tout les projets des personnes et des entreprises, en s'affranchissant des silos des dispositifs, afin de concilier projets des individus et besoins des recruteurs ;
- **Simplifier** la jungle du mille-feuille administratif au profit de la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle.

Dans une logique de proximité et d'efficacité, de nombreux partenariats ont été noués :

- Avec les réseaux d'accompagnement et d'aide financière pour les bénéficiaires souhaitant créer leur entreprise ;
- Avec le réseau des FONGECIF, afin de garantir un accès identique auprès de l'ensemble des salariés, peu importe leur territoire et l'implantation du FAF.TT ;
- Avec l'Apec, afin de proposer une offre de services spécifique pour les cadres ;
- Avec des acteurs de l'emploi/formation, afin de mettre à disposition des bénéficiaires l'information la plus exhaustive possible et les outils les plus performants.

De nombreux outils et services ont également été créés pour accompagner le déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle : site internet dédié (**www.moncep.faftt.fr**), cartographie dynamique en libre accès sur les métiers et les secteurs qui recrutent sur les territoires, tchats, tests de compatibilité avec les métiers projetés... Un outil au service de la communauté des conseillers en évolution professionnelle facilitant l'aiguillage et la communication entre les opérateurs a également été mis en place.

Tout savoir sur le CEP sur **www.moncep.faftt.fr**

## LE FAF.TT
## **AGRÉÉ OCTA**

Fin 2015, le FAF.TT est habilité en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche du travail temporaire et lance sa première campagne d'information pour la collecte 2016.

En devenant OCTA, le FAF.TT occupe dès lors une place encore plus centrale au sein du système de la formation professionnelle tout au long de la vie pour la branche du travail temporaire et intervient désormais sur tous les volets de la politique emploi-formation de la branche.

Le FAF.TT est un appui au développement de l'apprentissage. Sa mission est facilitée par le fait que ses conseillers sont les interlocuteurs uniques OPCA / OCTA des agences d'emploi sur l'ensemble des territoires.

**Avec le FAF.TT OCTA, les entreprises affectent librement leur taxe d'apprentissage aux organismes de leurs choix.** Si elles ne le font pas, le FAF.TT réserve les fonds pour des formations dont le besoin est repéré sur les territoires. Les fonds libres de la collecte 2016 ont ainsi été orientés vers le secteur de l'industrie, secteur de forte délégation de salariés intérimaires et dont l'offre de formation initiale est parfois limitée pour certains métiers.

**Avec le FAF.TT, à la fois OCTA et OPCA, le FPE TT et le Fastt, le dialogue avec les régions devient global.** Un dialogue unique et concerté avec les conseils régionaux sur l'ensemble de la formation des jeunes permet de développer des démarches qui couvrent l'ensemble des champs nécessaires au retour et à l'intensification de leurs périodes d'emploi.

# « Penser global, Agir local »

# Une nouvelle organisation du FAF.TT

La loi du 5 mars 2014 a profondément rebattu les cartes de la formation professionnelle. Dans le même temps, le gouvernement a adopté plusieurs lois transformant l'organisation territoriale. Le contexte régional a profondément été modifié en 2015-2016 au travers de la réforme territoriale engagée (loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, loi relative à la délimitation des régions, loi NOTRe).

+ DE
**70**
**COLLABORATEURS FAF.TT EN RÉGIONS, A L'ÉCOUTE DES BESOINS**

Prenant en compte ce contexte et désirant apporter des réponses emploi/formation au plus proche des besoins des territoires et des individus, le FAF.TT a souhaité déplacer son centre de gravité du siège parisien vers les territoires régionaux dans la logique « **Penser global, agir local** ».

Une direction du Réseau et sept délégations inter-régionales composées d'équipes pluri-disciplinaires ont été créées en septembre 2015.

Avec plus de 70 personnes présentes sur 6 délégations inter-régionales et la délégation DOM, le FAF.TT fait le pari de la **proximité** et de la **transversalité**. Cette nouvelle organisation territoriale du FAF.TT a permis de mettre à disposition des entreprises, des salariés et des territoires, plus d'une cinquantaine de nouveaux collaborateurs en l'espace de cinq mois.

Chaque délégation a décliné le projet national du FAF.TT en **Plans Stratégiques Inter-Régionaux (PSIR)** construits sur la base d'un diagnostic territorial et d'une identification des enjeux des territoires. Véritables outils de pilotage de l'action territoriale déclinés en plans d'actions opérationnels, ils permettent aujourd'hui d'accompagner les politiques publiques d'emploi/formation au plus près des besoins des territoires, des entreprises et des individus.

# LE FAF.TT FAIT LE CHOIX DE LA **PROXIMITÉ** ET DE LA **TRANSVERSALITÉ**

## La parole à **Maxime CHALOT**

**Directeur Unité Opérationnelle d'Adecco Pôle BTP Bordeaux**

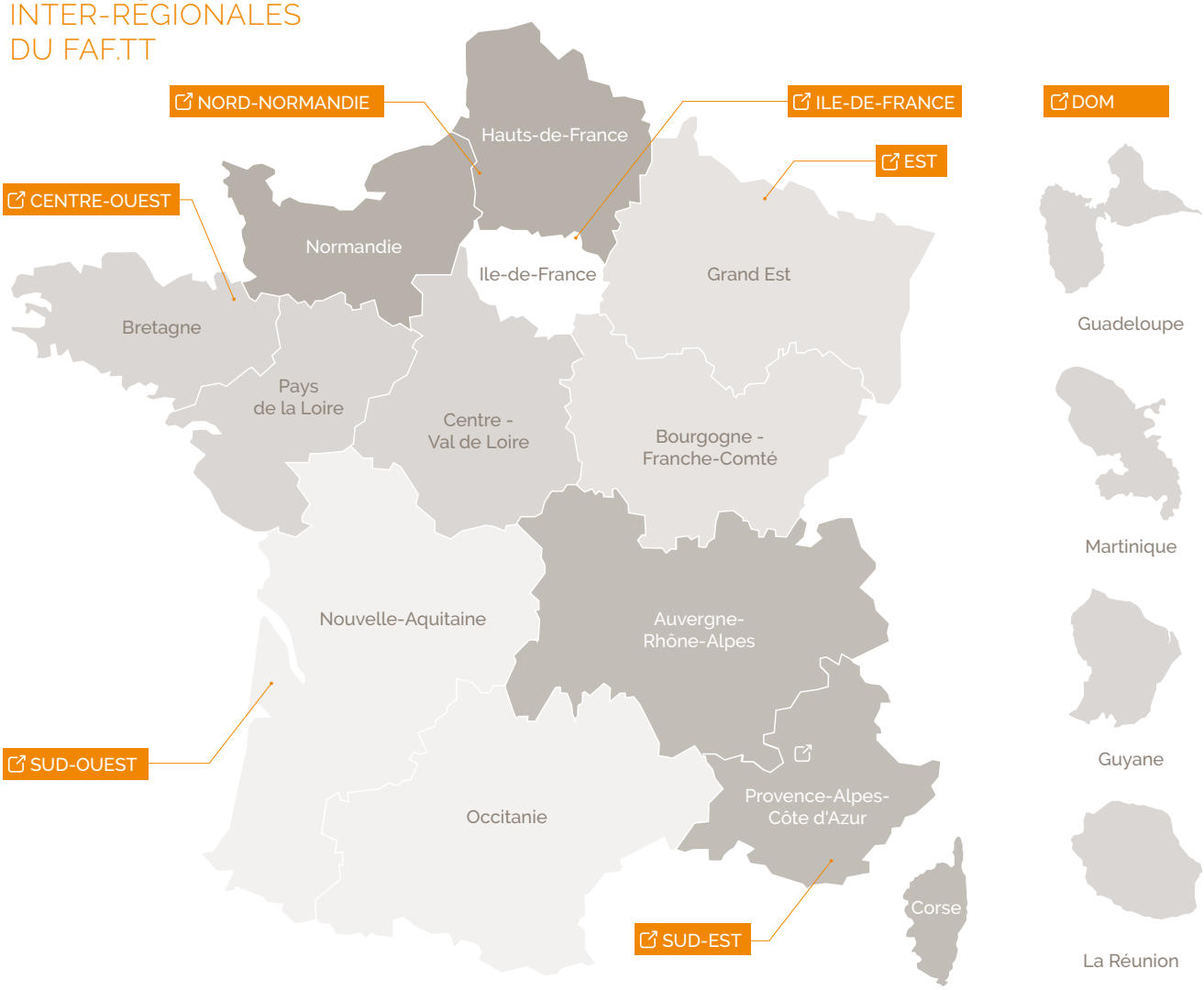
## « COMMENT ET POURQUOI JE TRAVAILLE AVEC LE FAF.TT »

### QUE VOUS APPORTE VOTRE COLLABORATION AVEC LE FAF.TT ?

*Travailler avec le FAF.TT nous permet de répondre à nos problématiques opérationnelles sur la formation, le sourcing, et plus généralement sur l'employabilité des intérimaires par le biais de divers dispositifs.*

*C'est pour nous essentiel de pouvoir travailler avec tous les acteurs concernés par ces problématiques majeures que sont le recrutement et la professionnalisation, et dans ce*

## LES 7 DÉLÉGATIONS INTER-RÉGIONALES DU FAF.TT




*contexte le FAF.TT est facilitateur en créant le lien avec les partenaires locaux. Notre chargée de mission emploi du FAF.TT connait parfaitement nos activités et les agences d'emploi, ce qui lui permet d'être très réactive sur nos besoins et force de proposition auprès de mes agences.*

*Lorsque le FAF.TT m'a, par exemple, proposé de créer un partenariat avec les missions locales dans le cadre de Mission Jeunes (voir p. 18), j'ai tout de suite été séduit. Cela répond aux besoins de mes agences en termes de recrutement tout en faisant partie intégrante de la politique RSE du groupe Adecco. Deux des trois priorités majeures de cette politique sont de favoriser l'intégration professionnelle des personnes les plus fragiles et de sécuriser leurs parcours professionnels par l'employabilité, en développant notamment leurs compétences par la formation tout au long de leur période d'emploi dans notre groupe.*

### COMMENT LE FAF.TT VOUS ACCOMPAGNE-T-IL POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS EN COMPÉTENCES ?

*Dans le cadre de la professionnalisation de nos intérimaires et des candidats, nous avons également mis en place en ce début d'année des formations qualifiantes sur nos métiers en tension : nous avons ainsi formé 50 personnes. Cela n'aurait pas été possible sans le concours du FAF.TT, qui nous aide pour le financement mais aussi et surtout, pour sourcer certains de nos candidats en faisant le lien avec les missions locales, Cap emploi et aussi par le biais de la Maison de l'Emploi avec lesquels nous avons réalisé des réunions d'informations sur les formations proposées.*

# L'INNOVATION AU COEUR DE L'ACTION DU FAF.TT

Le FAF.TT a formalisé le sens de son action à travers la mise en place d'une démarche résolument agile et innovante : « Des Marches pour l'emploi ».

Celle-ci permet un accompagnement global des personnes en sécurisant leurs parcours de vie et d'emploi, en lien avec les réalités et les enjeux des territoires.

# « Des Marches pour l'emploi » : **une démarche de sécurisation des parcours de vie et d'emploi**

DES MARCHES POUR L'EMPLOI

En s'appuyant sur le réseau des 8 000 agences d'emploi et les partenariats noués avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation sur les territoires, « Des Marches pour l'emploi » propose une nouvelle manière de collaborer en dehors des silos des structures.

Cette démarche réunit des ressources, des outils et des solutions concrètes pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des publics les plus fragilisés (personnes les moins qualifiées, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base, personnes en situation de handicap, réfugiés…) en s'ajustant à la réalité des territoires et en lien avec les politiques publiques.

En soutenant la performance économique (par le développement d'actions sur un territoire au profit de l'emploi et du développement de l'activité) et la performance sociale (par l'accompagnement individualisé des intérimaires et salariés), le FAF.TT s'inscrit dans une démarche globale responsable.

AGIR POUR
**LES PUBLICS LES PLUS FRAGILISÉS**

« DES MARCHES POUR L'EMPLOI » :

## QUAND LES ACTEURS DU PAS-DE-CALAIS S'UNISSENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Dans le cadre d'une opération collective de formation répondant aux besoins de six entreprises de travail temporaire classiques et d'insertion du Pas-de-Calais, le FAF.TT, le Fastt, le Conseil Départemental du Pas-de-Calais ainsi que le PLIE de Boulogne-sur-Mer se sont associés pour proposer à 13 jeunes une formation couplant, remise à niveau scolaire et apprentissage du métier de maçon VRD.

« Ce qui m'a séduit dans ce parcours de CDPI Langue & Compétences, c'est la mutualisation des moyens mis en place pour répondre à nos besoins » explique Sébastien Dufossé, responsable d'agence de l'ETTi OPALE Emploi. L'ensemble des partenaires ont en effet travaillé main dans la main pour faire le diagnostic des métiers en tension sur ce département, y répondre en montant une formation sur mesure, et sourcer des candidats éloignés de l'emploi.

Cette action a été co-financée par le Département du Pas-de-Calais. Le Fastt a permis d'apporter une réponse sociale adaptée pour les stagiaires qui rencontraient des problèmes de mobilité et de logement pour suivre la formation.

Voir la vidéo avec les témoignages des partenaires de cette opération

DES MARCHES POUR L'EMPLOI

## ILLUSTRATIONS DANS QUATRE PROJETS PHARES DU FAF.TT

1. **Mission Jeunes**
2. **« 1 Expérience 1 Emploi »**
3. **L'accompagnement vers l'emploi des personnes réfugiées**
4. **L'accompagnement des personnes en situation de handicap**

1

# MISSION JEUNES : déjà plus de 44 000 missions d'intérim effectuées par les jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes

**Le 4 juin 2014, l'Etat, Prism'emploi et l'Union Nationale des Missions Locales signaient un accord national pour marquer leur engagement auprès des jeunes.**

Pour déployer l'accord, le FAF.TT a conçu l'offre de services **Mission Jeunes**, qui permet de positionner l'intérim comme un véritable moteur d'insertion pour les jeunes de moins de 26 ans entrés dans le dispositif de la Garantie Jeunes.
En mutualisant les moyens, les dispositifs et les offres de services du FAF.TT, du Fastt, des missions locales et de l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi et de la formation, ce partenariat permet aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle, de découvrir un métier, de s'intégrer dans des environnements de travail différents, de confirmer leur projet professionnel ou de se réorienter…

Les partenaires proposent un bouquet de services dédiés, modulables en fonction des besoins : parrainages des jeunes par des agences d'emploi, jobdatings, mise à disposition de l'outil multimédia « Mission Possible », ateliers de présentation de l'intérim, présentation des secteurs et des métiers qui recrutent…
Par ailleurs, le Fastt a mis en place le « Point Conseil Intérimaire » qui permet d'établir un diagnostic des besoins des jeunes en matière de logement, de mobilité, de santé… et d'y répondre avec une offre de services adéquate en levant ainsi les freins périphériques à l'emploi des jeunes concernés.

**Aujourd'hui, quinze chargés de mission emploi du FAF.TT se mobilisent pour piloter et faire vivre ce partenariat.**

Tout savoir sur Mission Jeunes sur **www.missionjeunes.fr**

Fin 2016, 44 161 missions d'intérim ont été effectuées par une partie des 100 000 jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes.
Une occasion pour le travail temporaire de jouer le jeu « work first » de la Garantie Jeunes.

# Mission Jeunes

**690** agences d'emploi engagées dans Mission Jeunes.

**105** Missions locales partenaires des agences d'emploi.

**9 576** jeunes préparés à l'emploi par les agences d'emploi (ateliers de présentation des métiers, simulations d'entretiens, visites d'entreprises…).

**290** conseillers Missions locales formés à « **Mission Possible** » (outil pédagogique et multimédia du travail temporaire permettant de sensibiliser les jeunes aux bons réflexes professionnels).

**75** missions locales formées au Point Conseil Intérimaire du **Fastt**.

**940** jeunes parrainés par les agences d'emploi.

**44 161** missions d'intérim depuis le lancement de la Garantie Jeunes en octobre 2013

**246** projets de formation bénéficiant du forfait de prise en charge spécifique de la branche du travail temporaire

## Témoignages

*« Avec Mission Jeunes, nous sommes passés de relations empiriques non formalisées à un réel engagement des parties. »*
Un interlocuteur en Direccte

*« La 1ère année je n'avais pas forcément compris la Garantie Jeunes et Mission Jeunes. Maintenant qu'il y a des résultats et des choses concrètes, c'est beaucoup plus parlant. »*
Un responsable d'agence d'emploi

*« Mission Jeunes, c'est vraiment des opportunités supplémentaires pour permettre d'appuyer le parcours du jeune, notamment avec des mises en situation professionnelle. »*
Un interlocuteur en Direccte

*« Les jeunes disent qu'ils ont moins peur d'aller frapper aux portes, qu'ils savent quoi dire et qu'ils sont moins démotivés devant d'éventuels refus. »*
Un conseiller Mission Locale

*« C'est souvent mieux entendu par les jeunes quand ce sont des employeurs qui disent la même chose que nous. »*
Un conseiller Mission locale

Source : rapport d'évaluation de Mission Jeunes réalisé par Sémaphores

2

# « 1 EXPÉRIENCE, 1 EMPLOI » : transformer l'essai d'une première expérience en un parcours professionnel

**Afin d'accompagner la mise en œuvre des politiques publiques, le FAF.TT s'est engagé dès le début de l'année 2016 dans le « Plan 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi » en mobilisant ses fonds, son ingénierie et ses partenaires.**

Pour ce faire, le FAF.TT a produit et publié au printemps 13 études régionales sur les besoins de compétences identifiées par les entreprises, à partir des données existantes (Insee, BMO, Dares…) et de celles de la branche (missions d'intérim pourvues et formations financées durant l'année 2015, besoins d'emplois territoriaux des agences d'emploi, plans stratégiques inter-régionaux du FAF.TT élaborés par ses délégués suite aux diagnostics réalisés avec les partenaires du Service Public de l'Emploi).

Par ailleurs, convaincu que l'action collective est nécessaire, le FAF.TT a entamé un travail de construction de partenariats depuis plusieurs années qu'il a souhaité amplifier à l'occasion du Plan 500 000 en initiant **une chaîne de valeur « emploi » inter-OPCA**, afin de repérer les métiers non pourvus, les partager entre les branches, mutualiser la charge financière de la formation et enfin, faire de la mission d'intérim un outil d'insertion et d'élaboration des parcours.

Dans cette logique, le FAF.TT a lancé l'expérimentation **« 1 expérience, 1 emploi »**. De nombreux publics vivent aujourd'hui des périodes alternées d'activité et de non activité (intérimaires, saisonniers du loisir, intermittents). Les événements sportifs comme l'Euro de football 2016 ont ainsi mobilisé ces publics sur une très courte période.

**Le FAF.TT et l'Afdas se sont associés à cette occasion, pour accompagner les bénéficiaires de ces contrats courts dans la sécurisation de leur parcours professionnel en faisant de leur expérience pendant l'Euro, une étape d'un parcours d'insertion durable dans l'emploi.**

L'objectif de cet accompagnement est de positionner la personne au cœur de l'offre de services, d'identifier et de résoudre les freins et les manques éventuels pour une insertion professionnelle durable.

Vecteur d'innovation sociale et labellisée « Le maillot de l'emploi » par la fondation FACE, l'expérimentation « 1 expérience 1 emploi » propose un accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé en 4 étapes :

1 **Une plateforme d'entrée** pour simplifier l'accès et réunissant les opérateurs du CEP et acteurs de l'emploi : un numéro de téléphone unique dédié à l'opération a été mis en place pour les bénéficiaires. Des chargés d'information établissent un pré-diagnostic personnalisé de situation, informent le bénéficiaire de ses droits et de l'offre de services, et l'orientent ensuite vers la structure la plus adaptée à son projet. Les partenaires se sont tous engagés à rappeler l'individu dans un délai de 48 h.

2 **Un conseiller CEP dédié**, qui accompagne la personne sur la réflexion et la réalisation à la fois de son projet professionnel mais aussi son projet de vie personnelle. L'objectif est de leur permettre de transformer leur expérience lors du championnat, aussi courte soit-elle, en étape d'un parcours d'insertion vers l'emploi dont les besoins récurrents ou en tension ont été identifiés par les branches professionnelles dans le cadre du Plan 500 000.

Plusieurs OPCA, OPACIF, FONGECIF, missions locales, centres Apec et Pôle emploi ont été mobilisés afin d'apporter une homogénéité d'accompagnement dans la démarche.

**3 La mobilisation de financements** en s'affranchissant des règles d'éligibilité des dispositifs existants. Ainsi, peu importe l'ancienneté, le parcours et les droits du bénéficiaire, l'ingénierie a permis d'expérimenter le « hors dispositif » pour financer des briques de parcours qui n'auraient pas pu être financées sur le droit commun ou dont le financement a été précédemment refusé. Cela a permis de lever les freins à l'employabilité (manque de qualification, problématiques de mobilité, de logement, …) en mettant en place les moyens adéquats (formation, coaching, mise en relation avec des employeurs, prestations d'accompagnement vers l'emploi…) et de réaliser le projet de vie du bénéficiaire.

**4 L'expérimentation d'un « niveau 4 » du CEP** avec une mise en relation avec des employeurs, rendue possible par l'articulation entre l'OPACIF (accompagnement à la réalisation des projets individuels) et l'OPCA (besoins de recrutement et de formation des entreprises). Plusieurs bénéficiaires, accompagnés par les conseillers de l'OPACIF, ont pu participer à des job-dating organisés par les conseillers OPCA. Quand il s'agissait de mobilité régionale, l'ingénierie pouvait prendre en charge le déplacement si besoin.

# 3 Un accompagnement global pour construire les parcours d'autonomisation, de qualification et d'emploi des personnes réfugiées

**Le FAF.TT s'est engagé dès décembre 2015 dans la construction et le financement de solutions pour faciliter l'accueil et l'intégration professionnelle et sociale des personnes réfugiées, notamment par la création d'un accompagnement global pour construire leurs parcours d'autonomisation, de qualification et d'emploi.**

Deux expérimentations en ont découlé en Ile-de-France et en Hauts-de-France en partenariat avec les préfectures de région et l'AFPA dont les capacités d'hébergement et de formation permettent de construire une ingénierie complète « de la mise à l'abri jusqu'à l'insertion dans l'emploi ».

- 100 personnes accompagnées en Ile-de-France ;
- 79 personnes accompagnées en Hauts-de-France.

Le but de ces expérimentations est l'emploi et l'autonomie des personnes réfugiées via une ingénierie globale mobilisant les savoir-faire de l'ensemble des partenaires. Cette ingénierie va de la mise à l'abri jusqu'à l'insertion dans l'emploi, en passant par l'apprentissage du français, la formation métier, le suivi administratif et médico-social. Toutes ces briques sont fondamentales pour la réussite du parcours de formation et d'intégration.

Le parcours de formation proposé comprenait :

- 4 mois de formation au Français ;
- 4 mois de formation qualifiante à un métier ;
- Accompagnement renforcé (administratif, médico-social, professionnel, citoyen et culturel).

La mobilisation de tous les acteurs était essentielle pour la réussite des parcours de formations :

- **Préfecture de région :** Facilitation des démarches administratives, mobilisation des acteurs de l'emploi et du social sur le territoire ;
- **AFPA :** Formation des réfugiés (Français + métier), hébergement et restauration, accompagnement social et professionnel ;
- **FAF.TT :** Financement des parcours de formation, mobilisation des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) pendant la formation et à la sortie pour garantir l'emploi, accompagnement socio-professionnel (orientation, coaching à l'emploi).

**Les premiers enseignements sont très positifs tant du point de vue des bénéficiaires que des entreprises et le Conseil d'administration du FAF.TT a fait le choix d'étendre le dispositif à 400 réfugiés pour l'année 2017.**

# 4 L'accompagnement des personnes en situation de handicap

**Avec 7 référents et 80 personnes formées à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, le FAF.TT affirme son engagement en faveur de l'accompagnement de ce public.**

L'action du FAF.TT s'inscrit dans des partenariats conclus avec l'Agefiph nationale et en régions depuis 2007. Ils permettent de renforcer l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des outils proposés par la branche du Travail Temporaire pour sécuriser leurs parcours individuels.

Les objectifs poursuivis sont de :

- **Développer** l'employabilité des personnes handicapées ;
- **Informer et sensibiliser** les salariés permanents des agences d'emploi pour proposer un accueil et un accompagnement privilégié aux personnes en situation de handicap ;
- **Favoriser** les partenariats opérationnels entre les agences d'emploi et les acteurs territoriaux : de nombreuses collaborations sont mises en place sur tout le territoire avec les agences d'emploi, les Cap emploi, les missions locales…

Le partenariat avec l'Agefiph permet de déployer des moyens :

- **Financiers**, par le biais du cofinancement Agefiph selon les dispositifs engagés ;
- **Administratifs** avec le FAF.TT qui intervient comme guichet unique pour simplifier les démarches ;
- **Humains** par l'intervention de la mission Handicap du FAF.TT en lien avec les équipes territoriales pour accompagner les agences d'emploi dans leurs projets emploi/formation de personnes en situation de handicap.

EN
**2015 & 2016**

+ DE
**1 000**
**parcours de formation mobilisés en faveur des personnes handicapées**

**1 400**
**permanents des agences d'emploi sensibilisés à l'emploi et la formation des personnes handicapées**

**900**
**partenaires rencontrés sur les territoires afin de les informer sur les outils de la branche du Travail Temporaire**

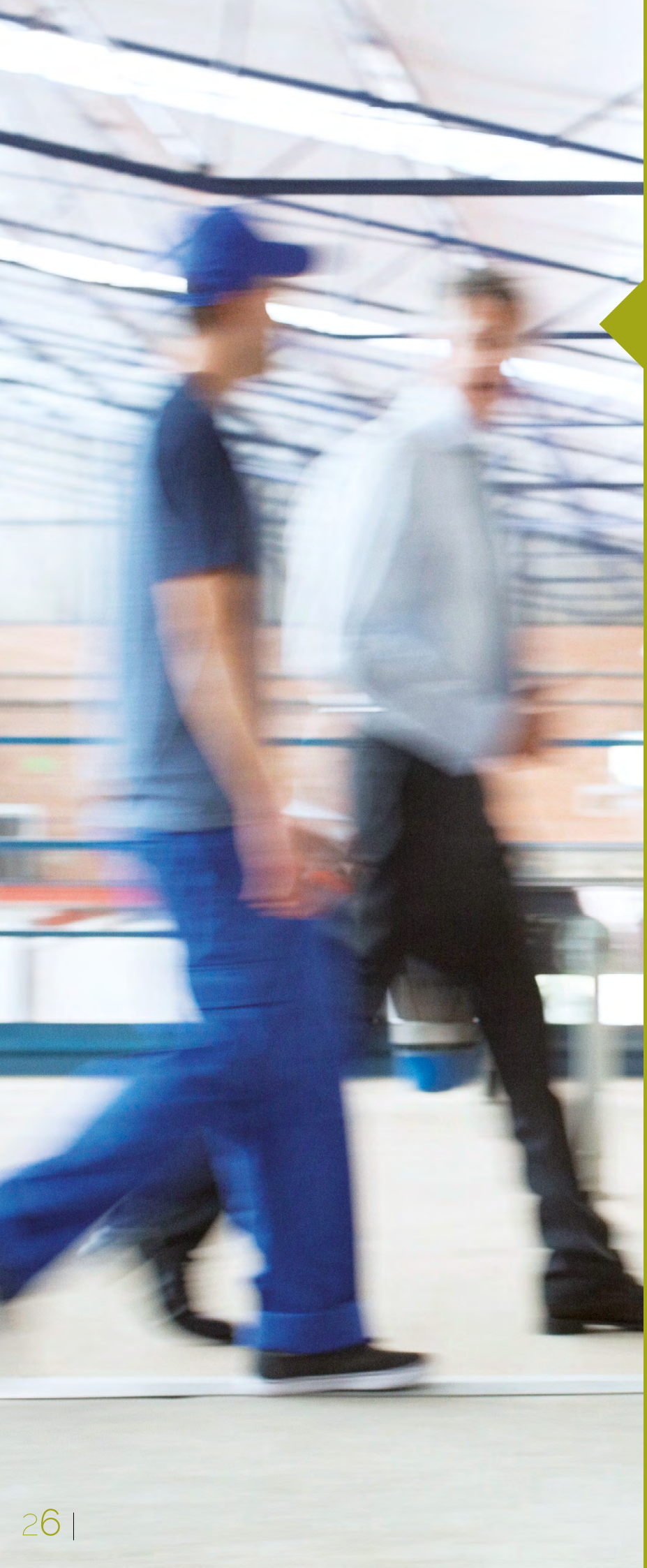
## PORTRAIT D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP ACCOMPAGNÉ DANS SA RECONVERSION

*« J'ai eu un accident de la route qui m'a handicapé de la main droite »*, se souvient Emmanuel Roussel qui avait commencé sa carrière dans l'imprimerie. Peu de temps après, il découvre la plongée sous-marine et souhaite faire de sa nouvelle passion son métier. *« J'ai commencé à construire mon projet professionnel avec différents intervenants de Cap Emploi, du FAF.TT et de Manpower qui m'ont aidé à mettre en place une formation pour obtenir le titre professionnel de scaphandrier qui consiste à faire tous les métiers du bâtiment sous l'eau »* explique Emmanuel Roussel. Contactée par le Cap emploi qui accompagne Emmanuel Roussel, la Conseillère en évolution professionnelle du FAF.TT a trouvé une agence d'emploi qui souhaitait porter son projet en lien avec les besoins de ses entreprises clientes.

Aude Frileux, Responsable de mission formation chez Manpower, témoigne : *« Le FAF.TT nous a proposé un projet clé en main et un véritable appui technique et administratif pour ce projet. Comme dans un puzzle, chaque partenaire a apporté son expertise et sa contribution pour sécuriser le projet d'Emmanuel Roussel »*.

*« Nous sommes très satisfaits de cette expérience qui nous a permis en tant que Cap Emploi de mieux connaître les dispositifs existants dans la branche du Travail Temporaire. Nous souhaitons pouvoir renouveler cette expérience et porter d'autres projets avec l'intérim »* précise Isabelle Legras, Déléguée à l'insertion Professionnelle de Cap Emploi 61.

Voir la vidéo avec les témoignages des partenaires



# 2016 EN CHIFFRES

## Le FAF.TT intervient auprès :

> Des salariés intérimaires : 547 000 équivalent temps plein (ETP) en 2015, essentiellement constitués d'un public jeune (30 ans d'âge moyen), masculin (73 % d'hommes) **et d'un premier niveau de qualification (80 % d'ouvriers),**

> Des salariés permanents des entreprises de travail temporaire : 25 000 ETP en 2015, qu'il accompagne :

- dans leur mission de manager des salariés intérimaires,
- dans leurs propres projets professionnels.

# LE TRAVAIL TEMPORAIRE
# EN QUELQUES CHIFFRES

## Répartition des effectifs intérimaires par secteur d'activité en 2016

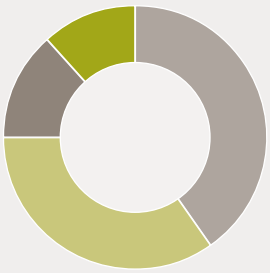
| | |
|---|---|
| Industrie | **49,6 %** |
| BTP | **12,1 %** |
| Commerce | **10 %** |
| Transports | **12,8 %** |
| Services | **15,5 %** |

## Progression des effectifs intérimaires par secteur d'activité entre 2015 et 2016

| | |
|---|---|
| Industrie | + **5,4 %** |
| BTP | + **8,1 %** |
| Commerce | + **1,5 %** |
| Transports | + **14,3 %** |
| Services | + **7,3 %** |

L'industrie est le premier secteur de délégation des intérimaires.

## Répartition des effectifs intérimaires par qualification en 2016



| | |
|---|---|
| Ouvriers Non Qualifiés | **40,2 %** |
| Ouvriers Qualifiés | **34,8 %** |
| Employés | **13,3 %** |
| Cadres et Professions Intermédiaires | **11,7 %** |

## Progression des effectifs intérimaires par qualification entre 2015 et 2016

| | |
|---|---|
| Ouvriers Non Qualifiés | + **3,4 %** |
| Ouvriers Qualifiés | + **11,1 %** |
| Employés | + **5,1 %** |
| Cadres et Professions Intermédiaires | + **8,4 %** |

Près des trois quarts des intérimaires sont ouvriers.

Source : Baromètre Prism'emploi 2016, 3 février 2017

# L'ACTIVITÉ 2015 - 2016
# EN CHIFFRES

## Les chiffres formation 2015 - 2016

| | 2015 | 2016 |
|---|---|---|
| CIF (Congé Individuel de Formation) intérimaire | 1 972 | 2 098 |
| CIF (Congé Individuel de Formation) permanent | 118 | 115 |
| CBC (Congé Bilan de Compétences) intérimaire | 297 | 295 |
| CBC (Congé Bilan de Compétences) permanent | 114 | 121 |
| VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) intérimaire | 161 | 116 |
| VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permanent | 16 | 16 |
| Total congés individuels | 2 678 | 2 761 |

**+ 57,7 % de POE**
réalisées en 2016 au bénéfice
**des demandeurs d'emploi**

| | 2015 | 2016 |
|---|---|---|
| Contrat de professionnalisation intérimaire | 3 411 | 3 626 |
| Contrat de professionnalisation permanent | 1 465 | 1 612 |
| CDPI (Contrat de Développement Professionnel Intérimaire) | 2 389 | 2 620 |
| CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) | 1 610 | 1 513 |
| Période de professionnalisation intérimaire | 3 082 | 5 491 |
| Période de professionnalisation permanent | 665 | 1 027 |
| Total professionnalisation | 12 622 | 15 889 |

**+ 25,9 %**
de progression des dispositifs de la
**professionnalisation**
en 2016

| | 2015 | 2016 |
|---|---|---|
| POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) | 3 919 | 6 189 |
| POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) | 19 | 20 |
| Total préparation opérationnelle à l'emploi | 3 938 | 6 209 |

| | 2015 | 2016 |
|---|---|---|
| Total CPF (Compte Personnel de Formation) | 656 | 10 484 |

# LES EFFETS DE LA FORMATION **SUR LES TRAJECTOIRES**

## RENFORCEMENT DE L'ACCÈS À L'EMPLOI*

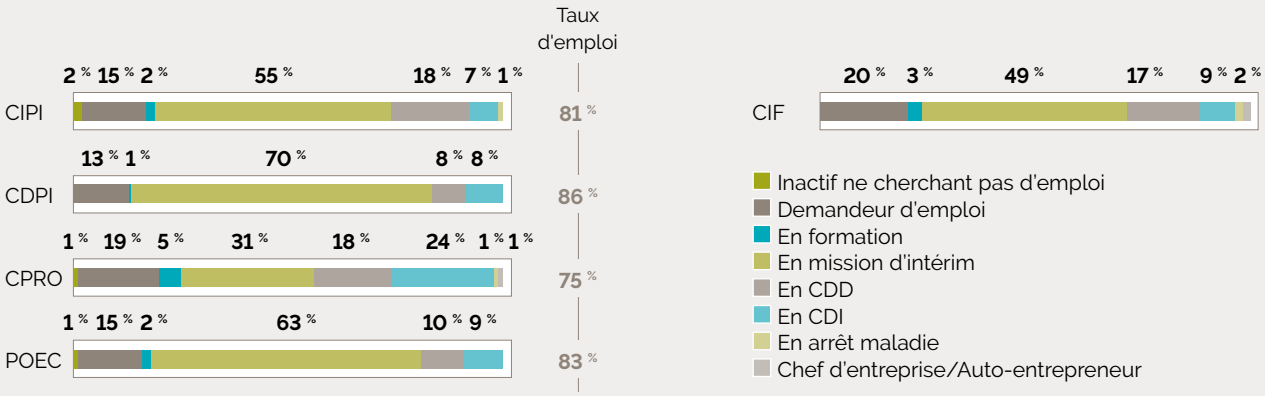
### Situation professionnelle principale au cours des 6 mois suivant la formation

**Professionnalisation**

Taux d'emploi **81 %**

**CIF**

Taux d'emploi **77 %**




Champ : personnes ayant répondu au questionnaire d'insertion. Les pourcentages inférieurs à 1 % ne sont pas indiqués.

Au cours des 6 mois suivant la fin de leur formation, plus de 1 personne sur 2 est en mission d'intérim. 1 sur 4 est en CDD ou en CDI. Les jeunes de moins de 26 ans accèdent plus fréquemment que les autres à un CDD ou un CDI : 1 sur 3 est concerné par une de ces formes de contrats. Les personnes sorties de formation en 2015 accèdent plus fréquemment à un CDI que celles sorties de formation en 2014 (+ 4 points).

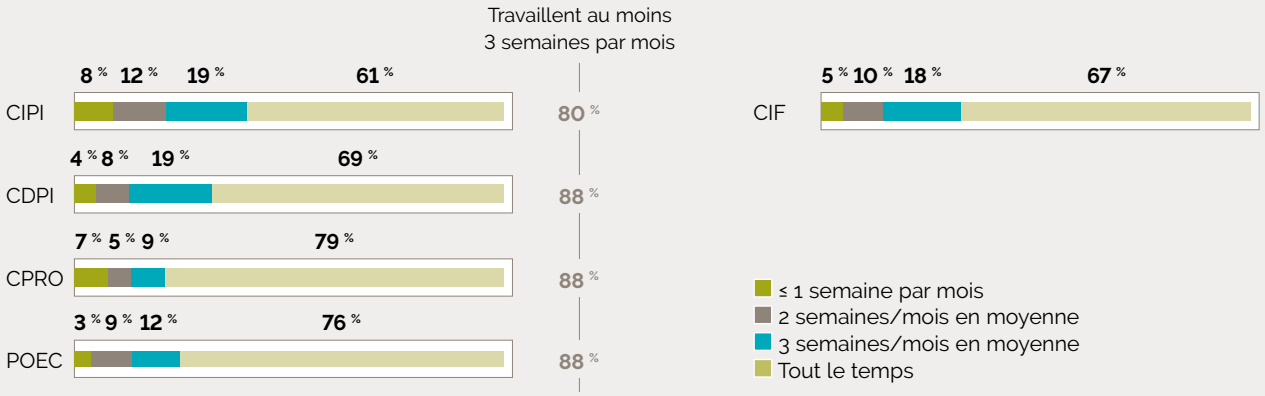
## Intensité d'emploi moyenne au cours des 6 mois suivant la formation

**Professionnalisation**

Travaillent au moins 3 semaines par mois **87 %**

**CIF**

Travaillent au moins 3 semaines par mois **85 %**




Champ : personnes en activité uniquement.

**Intensité d'emploi**
Près de 7 personnes sur 10 qui occupaient un emploi à temps partiel au cours des 6 mois précédant la formation ont travaillé plus fréquemment au cours des 6 mois suivant la formation.

**Lien emploi/formation**
7 personnes sur 10 en activité après la formation estiment que l'emploi qu'elles occupent s'inscrit dans la continuité de leur formation.

**Lien avec l'entreprise de travail temporaire**
Depuis la fin de leur formation, 7 personnes sur 10 en mission d'intérim travaillent toujours pour la même entreprise de travail temporaire.

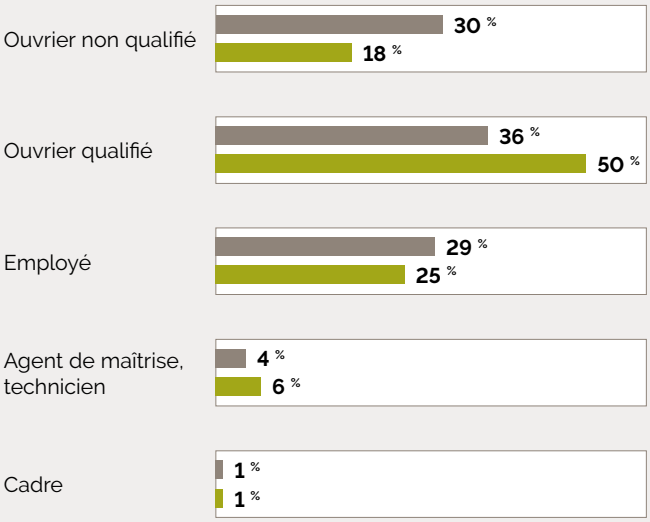
# LES EFFETS DE LA FORMATION **SUR LES TRAJECTOIRES**

## DÉVELOPPEMENT DE LA QUALIFICATION*

### Évolution de la CSP avant/après la formation

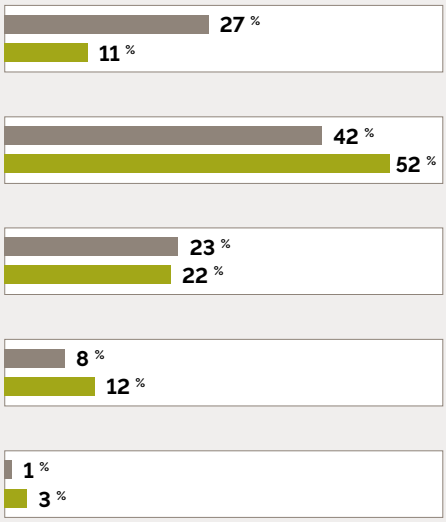
**Professionnalisation : CDPI/CPRO/POEC**

Ouvriers qualifiés + **14** points




**CIF**

Ouvriers qualifiés + **10** points




■ Au cours des 6 mois précédant la formation
■ 6 mois après la formation

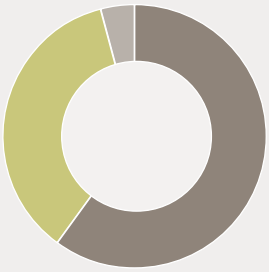
Grâce à la formation, les stagiaires montent en compétences et, pour certains, changent de CSP.
Champ : personnes en activité au cours des 6 mois précédant la formation et/ou 6 mois après la formation.

## Qualification de la formation

### Professionnalisation : CDPI/CPRO/POEC

- Qualif. CCN (Convention Collective Nationale) **36 %**
- Titre RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) **29 %**
- Attestation **22 %**
- CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) **13 %**

### CIF



- Titre RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) **60 %**
- Attestation **36 %**
- CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) **4 %**

4 stagiaires sur 5 déclarent avoir passé un examen à l'issue de leur formation. 98 % l'ont réussi. Enfin, près de 2 personnes sur 3 déclarent que la formation leur a permis d'augmenter leur niveau de qualification, 6 sur 10 qu'elle leur a permis d'augmenter leur employabilité.

* données issues de l'étude FAF.TT 2016 « Formation & Trajectoires en France en 2015 »

# LES EFFETS DE LA FORMATION **SUR LES TRAJECTOIRES**

## FORMATION DES PUBLICS FRAGILISÉS

### Part des demandeurs d'emploi :

Parmi les bénéficiaires de contrat de professionnalisation intérimaire, CIPI et CDPI en 2016

**37,7 %**
SOIT
**2 926**
PERSONNES

### Part des jeunes de moins de 26 ans :

Parmi les bénéficiaires de contrat de professionnalisation intérimaire, CIPI et CDPI en 2016

**43,8 %**
SOIT
**3 400**
PERSONNES

Parmi les bénéficiaires de CPF intérimaire en 2016

**21,3 %**
SOIT
**2 230**
PERSONNES

### Part des sans diplôme

Parmi les bénéficiaires de contrat de professionnalisation intérimaire, CIPI et CDPI en 2016

**14,8 %**
SOIT
**1 149**
PERSONNES

Parmi les bénéficiaires de congés individuels de formation en 2016

**33,8 %**
SOIT
**849**
PERSONNES

**Part des 1ers niveaux de qualification (niveaux IV (Bac pro) et V (BEP, CAP)) :**

Parmi les bénéficiaires de contrat de professionnalisation intérimaire, CIPI et CDPI en 2016

**58,2 %**
SOIT
**4 516**
PERSONNES

Parmi les bénéficiaires de CPF en 2016

**27,8 %**
SOIT
**2 913**
PERSONNES

Parmi les bénéficiaires de congés individuels de formation en 2016

**68 %**
SOIT
**1 706**
PERSONNES

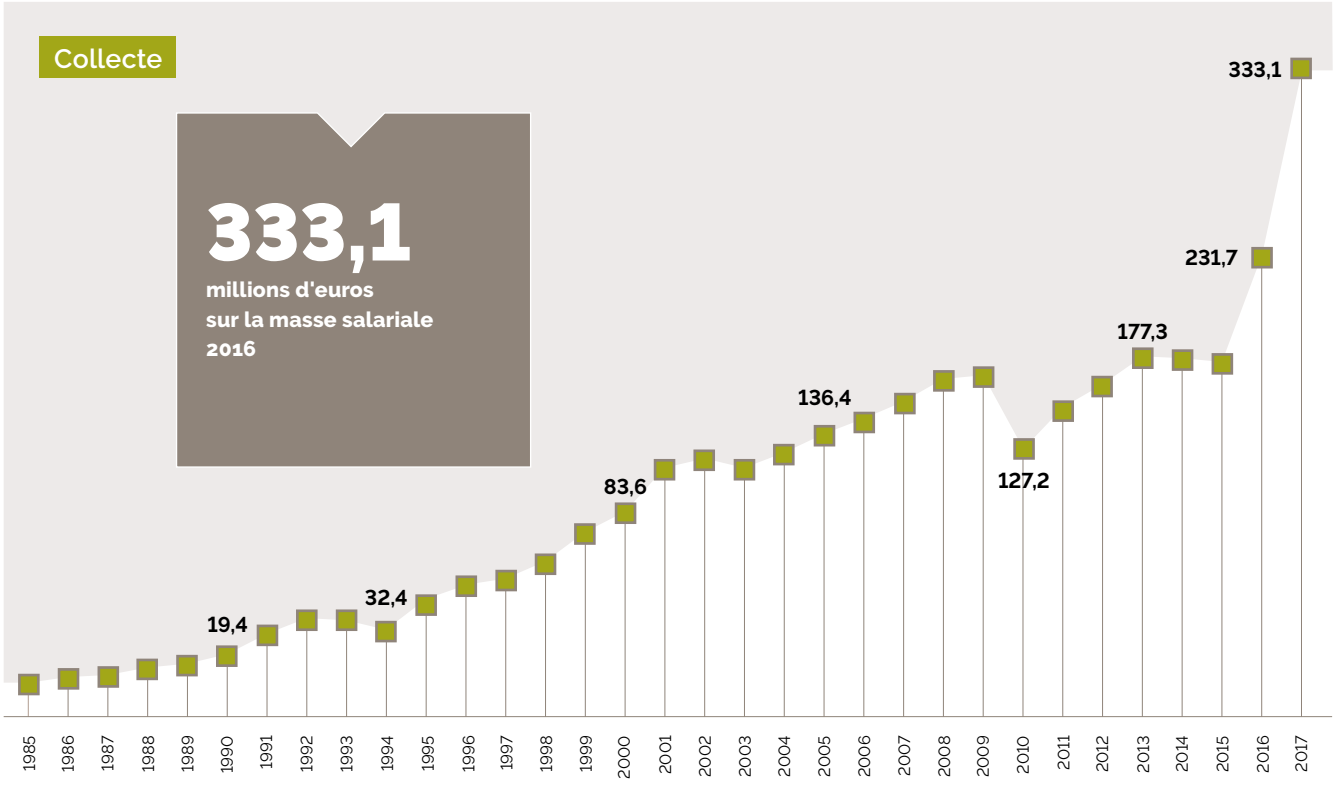
# RAPPORT FINANCIER **2016**

## Produits

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 (sur masse salariale 2015) | 333 093 634 € |
| Subventions | 16 812 174 € |
| Produits financiers | 289 861 € |
| Reprises de provisions | 60 158 193 € |
| Produits exceptionnels | 541 417 € |
| Produits de fonctionnement | 4 852 700 € |
| Mutualisation entre agréments | 1 035 060 € |
| **Total Produits** | **416 783 039 €** |

## Charges

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation (constatés en 2016) | 181 784 358 € |
| Charges liées au financement des CFA et des formations initiales | 10 489 171 € |
| Transfert fraction régionale pour l'apprentissage | 36 672 291 € |
| Frais de gestion | 20 904 675 € |
| Contribution FPSPP | 33 325 253 € |
| Dotations aux provisions de formation | 123 732 766 € |
| Charges exceptionnelles | 16 168 € |
| Charges financières | 77 377 € |
| Mutualisation entre agréments | 1 035 060 € |
| Reversement au titre des disponibilités excédentaires | 287 774 € |
| **Total Charges** | **408 324 893 €** |




## Subventions - Données bilan 2016 (millions d'euros)

| | |
|---|---|
| FPSPP Appels à projets | 13,7 |
| FPSPP Enveloppes financières | 2,2 |
| Fastt | 0,5 |
| Conseils régionaux | 0,4 |
| AGEFIPH | 0,2 |
| État | 0,1 |

## Plan de formation

| ETT de moins de 11 Salariés | En euros HT |
|---|---|
| Collecte 2016 | 3 370 450 € |
| Subventions | 184 027 € |
| *Dont Etat* | *1 426 €* |
| *Dont Conseils Régionaux* | *15 692 €* |
| *Dont FPSPP* | *166 909 €* |
| Reprises sur provisions de formation | 26 516 € |
| Mutualisation entre agréments | 656 872 € |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 77 032 € |
| Produits financiers | 784 € |
| Produits exceptionnels | 9 370 € |
| **Total Ressources** | **4 325 051 €** |
| Dépenses de formation | 2 173 003 € |
| Dotation aux provisions de formation | 158 445 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 301 711 € |
| Charges financières | 706 € |
| Charges exceptionnelles | 278 € |
| **Total Charges** | **2 634 143 €** |

| ETT de 11 Salariés et plus | En euros HT |
|---|---|
| Collecte 2016 | 6 133 387 € |
| Subventions | 1 647 000 € |
| *Dont Etat* | *89 345 €* |
| *Dont Conseils Régionaux* | *313 978 €* |
| *Dont FPSPP* | *1 243 677 €* |
| Reprises sur provisions de formation | 328 089 € |
| Mutualisation entre agréments | 378 189 € |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 195 062 € |
| Produits financiers | 2 173 € |
| Produits exceptionnels | 17 051 € |
| **Total Ressources** | **8 700 951 €** |
| Dépenses de formation | 7 541 342 € |
| Dotation aux provisions de formation | 1 561 917 € |
| Mutualisation entre agréments | 1 035 061 € |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 551 292 € |
| Charges financières | 25 402 € |
| Charges exceptionnelles | 506 € |
| **Total Charges** | **10 715 520 €** |

## Contributions volontaires

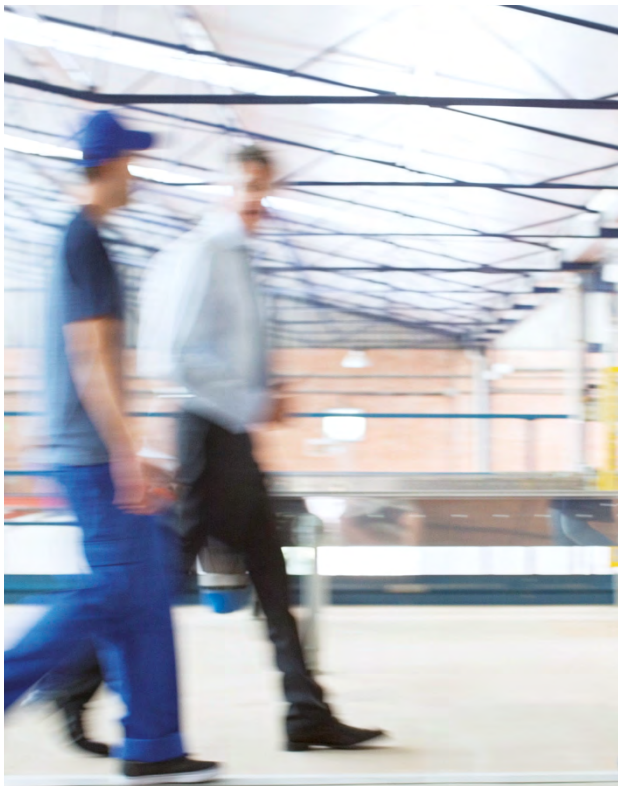
| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 40 765 942 € |
| Subventions | - |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | - |
| Reprises sur provisions de formation | - |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 259 436 € |
| Produits financiers | 18 548 € |
| Produits exceptionnels | 12 450 € |
| **Total Ressources** | **41 056 376 €** |
| Dépenses de formation | 26 648 392 € |
| Dotation aux provisions de formation | 11 800 000 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 1 652 490 € |
| Charges financières | 1 231 € |
| Charges exceptionnelles | 485 € |
| **Total Charges** | **40 102 598 €** |

# RAPPORT FINANCIER **2016**

## Professionnalisation

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 96 067 811 € |
| Subventions | 12 420 143 € |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | *12 241 822 €* |
| Reprises sur provisions de formation | 24 392 553 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 2 536 586 € |
| Produits financiers | 148 601 € |
| Produits exceptionnels | 291 711 € |
| **Total Ressources** | **135 857 405 €** |

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation | 77 428 925 € |
| Dotation aux provisions de formation | 38 636 077 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 8 890 861 € |
| Charges financières | 21 118 € |
| Charges exceptionnelles | 7 934 € |
| **Total Charges** | **124 984 915 €** |



## Congés individuels

### Intérimaires & CDI

En euros HT

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 50 298 730 € |
| Subventions | 2 476 659 € |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | *37 877 €* |
| *Dont FPSPP* | *2 131 862 €* |
| Reprises sur provisions de formation | 23 447 759 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 860 398 € |
| Produits financiers | 42 725 € |
| Produits exceptionnels | 138 705 € |
| **Total Ressources** | **77 264 976 €** |

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation | 45 881 463 € |
| Dotation aux provisions de formation | 25 315 478 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 5 342 615 € |
| Charges financières | 11 188 € |
| Charges exceptionnelles | 4 154 € |
| **Total Charges** | **76 554 898 €** |

### Intérimaires CDD

En euros HT

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 536 024 € |
| Subventions | 84 344 € |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | 84 344 € |
| Reprises sur provisions de formation | 136 199 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 9 169 € |
| Produits financiers | 384 € |
| Produits exceptionnels | 1 136 € |
| **Total Ressources** | **767 256 €** |

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation | 153 151 € |
| Dotation aux provisions de formation | 129 773 € |
| Reversement au titre des disponibilités excédentaires | 287 774 € |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 56 968 € |
| Charges financières | 112 € |
| Charges exceptionnelles | 44 € |
| **Total Charges** | **627 822 €** |

## CPF

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 33 489 370 € |
| Subventions | - |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | - |
| Reprises sur provisions de formation | 1 471 446 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 675 125 € |
| Produits financiers | 70 397 € |
| Produits exceptionnels | 70 994 € |
| **Total Ressources** | **35 777 332 €** |

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation | 21 958 083 € |
| Dotation aux provisions de formation | 13 830 240 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 3 873 197 € |
| Charges financières | 7 019 € |
| Charges exceptionnelles | 2 766 € |
| **Total Charges** | **39 671 305 €** |

## FPSPP

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 33 325 253 € |
| Subventions | - |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | - |
| Reprises sur provisions de formation | - |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | - |
| Produits financiers | - |
| Produits exceptionnels | - |
| **Total Ressources** | **33 325 253 €** |

| | |
|---|---|
| Dépenses de formation | - |
| Dotation aux provisions de formation | - |
| Transfert FPSPP | 33 325 253 € |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | - |
| Charges financières | - |
| Charges exceptionnelles | - |
| **Total Charges** | **33 325 253 €** |

## Taxe Apprentissage

| | |
|---|---|
| Collecte 2016 | 69 106 666 € |
| Subventions | - |
| *Dont Etat* | - |
| *Dont Conseils Régionaux* | - |
| *Dont FPSPP* | - |
| Reprises sur provisions | 10 355 631 € |
| Mutualisation entre agréments | - |
| Autres produits de formation | - |
| Produits de fonctionnement | 239 891 € |
| Produits financiers | 6 249 € |
| Produits exceptionnels | - |
| **Total Ressources** | **79 708 437 €** |

| | |
|---|---|
| Charges financement des CFA & formations initiales | 10 489 171 € |
| Dotation aux provisions | 32 300 835 € |
| Transfert fraction régionale apprentissage | 36 672 291 € |
| Autres charges de formation | - |
| Charges de fonctionnement | 235 541 € |
| Charges financières | 10 599 € |
| Charges exceptionnelles | - |
| **Total Charges** | **79 708 437 €** |

FAF.TT

FONDS
D'ASSURANCE
FORMATION
DU TRAVAIL
TEMPORAIRE

14, rue Riquet
75940 Paris Cedex 19
Tél.: 01 53 35 70 00
Fax : 01 53 35 70 70
www.faftt.fr