RAPPORT
AU PARLEMENT

ÉDITION 2018

FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En application de l'article L.6332-21 du Code du travail,
le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
a remis ce rapport au Parlement le 15 mars 2018.

RAPPORT
AU PARLEMENT

ÉDITION 2018

FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DU RAPPORT 4
PROPOS INTRODUCTIFS 6
SYNTHÈSE 8
LE POINT DE VUE DU COPANEF, DE LA DGEFP ET DES 8 ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET D'EMPLOYEURS 11

17 LE FPSPP : LE PARITARISME DE GESTION AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE FPSPP : LE PARITARISME DE GESTION AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 19
LES PRINCIPAUX TEXTES QUI FONDENT L'ACTION DU FPSPP 21
LA CONVENTION-CADRE 2015-2017 ET LES ANNEXES FINANCIÈRES 22
LE FPSPP DANS SON RÔLE DE REDISTRIBUTION ET DE RÉORIENTATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 26
DE L'ANI DE 1970 À CEUX DE 2013 : LES RACINES DU FPSPP 29
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES COMMISSIONS STATUTAIRES 30
LE FPSPP ET LES RÉSEAUX DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF 33
LE FPSPP : ORGANISME INTERMÉDIAIRE DU FSE 35

37 LES ACTIONS EN FAVEUR DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

LES ACTIONS EN FAVEUR DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS 39
L'APPUI À LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE ET PME 40
L'APPUI AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES 44
LES ACTIONS DES OPCA EN FAVEUR DU PLAN ET DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION 48
L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDI 50
LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION – CDI 51
LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉ PAR LES OPACIF ET LES FONGECIF 54
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES SALARIÉS 57

61 LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI 63
LE SOUTIEN À L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR LES FORMATIONS EN ALTERNANCE : LA « PÉRÉQUATION » 64
LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 67
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE : DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES 70
LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE 73
L'APPUI À LA FORMATION PENDANT LES EMPLOIS D'AVENIR 77
L'APPUI À L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 80

83 LES ACTIONS EN FAVEUR DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

LES ACTIONS EN FAVEUR DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI 85
L'ACCÈS À LA FORMATION PENDANT LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE 87
LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE 91
L'APPUI DU FPSPP AU PLAN 500 000 94
LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI 96
LES HEURES CPF DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES DOTATIONS COMPLÉMENTAIRES À PÔLE EMPLOI ET AUX CONSEILS RÉGIONAUX 99
LA CONSTRUCTION D'UN PARTENARIAT AVEC LES CONSEILS RÉGIONAUX 102

LES EXPÉRIMENTATIONS TERRITORIALES AU BÉNÉFICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 104
L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE – ET LES EXPÉRIMENTATIONS ASSOCIÉES 106
LES CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE 108
LA RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION 110

113 LE FPSPP : LA « MAISON COMMUNE » DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF
LE FPSPP : LA « MAISON COMMUNE » DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF 115
LES DISPOSITIFS CONJOINTS D'ENQUÊTES AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES ENTRE LE FPSPP ET LES RÉSEAUX OPCA-OPACIF 120
MOBILISER LES BLOCS DE COMPÉTENCES POUR AJUSTER LES PARCOURS CIF 123
LES PRATIQUES DE FINANCEMENT ET D'ACHAT DES FONGECIF 125
L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT AU SEIN DES FONGECIF DANS LES DÉCISIONS DE FINANCEMENT 127
LA PROFESSIONNALISATION DES COLLABORATEURS DES FONGECIF ET OPACIF 129
L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU FPSPP 131
LE SOUTIEN AUX FORMATIONS DIGITALES 133
L'APPUI AUX PARTENARIATS TERRITORIAUX 135

137 LE FPSPP : UN SOUTIEN AUX POLITIQUES PARITAIRES
LE FPSPP : UN SOUTIEN AUX POLITIQUES PARITAIRES 139
L'APPUI AU COPANEF 140
L'APPUI AUX COPAREF ET LA RÉGIONALISATION DES INTERVENTIONS 142
L'ÉVALUATION À MOYEN-LONG TERME DES POLITIQUES PARITAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE 144
LE CERTIFICAT CLÉA 146
LES CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU CPF 150
FAVORISER L'AUTONOMIE DES PERSONNES PAR DES OUTILS NUMÉRIQUES 153
FAIRE ÉVOLUER LE BILAN DE COMPÉTENCES 155
LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATIONS DE TRAVAIL 158

161 LE FPSPP : CONCILIER RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ DE LA GESTION
LE FPSPP : CONCILIER RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ DE LA GESTION 163
LE BUDGET DU FPSPP 164
LES DIFFÉRENTS MODES DE GESTION : APPELS À PROJETS, DOTATIONS ET PÉRÉQUATION 170
L'UTILISATION DE L'ORDONNANCE DE 2015 172
LA TRANSPARENCE ET LA COMMUNICATION 173
LES BILANS ÉVALUATIFS ET LES DÉMARCHES D'ANALYSE AU FPSPP 175
LE SCHÉMA DIRECTEUR DES SI : VERS UN SYSTÈME INTÉGRÉ AVEC LES AUTRES ACTEURS 176
LES RESSOURCES HUMAINES DU FPSPP 177

LES SIGLES UTILISÉS 179
LA LISTE DES ADMINISTRATEURS 182

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Ce second rapport au Parlement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) vise à rendre compte de l'ensemble de ses actions.

— La structure et le contenu du rapport —

Après les propos introductifs des président et vice-président du FPSPP et une synthèse du rapport, il donne la parole aux instances qui légitiment l'action du FPSPP : le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), l'État par l'intermédiaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les cinq organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel des syndicats de salariés (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) et les trois organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CPME et U2P).

Le cœur du rapport est composé d'une soixantaine de fiches autonomes qui décrivent les différentes facettes de ses actions (pourquoi ? comment ? combien ? quels éléments de bilan ?). Ces fiches sont organisées en sept chapitres, identifiés chacun par une couleur spécifique.

1. **Le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle :** ce chapitre rend compte de l'action des partenaires sociaux dans la fonction centrale du FPSPP de mutualisation et redistribution des fonds de la formation professionnelle.

Trois autres chapitres visent à rendre compte de l'usage des fonds du point de vue des bénéficiaires :

2. **Les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés.**
3. **Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi.**
4. **Les actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi.**

Ces trois chapitres éclairent une orientation structurante du FPSPP qui est d'appuyer des parcours dans et vers l'emploi et non de déployer des actions pour des catégories statutaires (salarié ou demandeur d'emploi).

Enfin, trois derniers chapitres illustrent la manière dont le FPSPP déploie son action avec les autres acteurs :

5. **Le FPSPP, « maison commune » des OPCA et OPACIF.**
6. **L'appui aux politiques paritaires.**
7. **Concilier réactivité et qualité de gestion.**

Les différentes fiches sont accompagnées d'encadrés permettant d'éclairer le contexte dans lequel le FPSPP inscrit ses actions. Ils sont signalés par le pictogramme 📖. Par ailleurs, le fichier électronique de ce rapport contient de nombreux liens hypertexte internes et externes symbolisés par un soulignage coloré. Vous trouverez en fin de document, la liste des sigles utilisés dans le rapport.

— Rendre compte de l'action du FPSPP —

Le levier de l'action financière du FPSPP est d'abord de permettre aux partenaires avec lesquels il conventionne de s'engager, si possible plus ou autrement que ce qu'ils feraient sans cet appui. En s'appuyant sur les cadres politiques et financiers tracés par les partenaires sociaux en accord avec l'État, les partenaires du FPSPP peuvent construire leurs propres actions, lancer les formations, cibler les participants et finalement s'engager envers eux dans un appui à leurs parcours. Par effet miroir, ces engagements vers les personnes sont l'équivalent des engagements financiers du FPSPP envers ses partenaires. C'est pourquoi ce sont les engagements financiers, et non les paiements effectifs, qui servent à rendre compte des actions du FPSPP.

Mais l'objectif final de ces actions est bien évidemment de soutenir l'effort de formation en faveur des personnes et des entreprises : un tableau synthétique en début de chaque chapitre présente un indicateur du nombre de personnes concernées, ainsi que du nombre moyen d'heures de formation. Les données sur les volumes sont toutefois hétérogènes : les données disponibles ne permettent pas toujours de repérer des formations multiples pour le même individu ; certaines formations peuvent être engagées, mais ne pas déboucher sur une entrée effective, etc. Il faut donc prendre ces données pour la lecture qu'elles en permettent : une simple indication des ordres de grandeur du nombre de bénéficiaires et de la durée.

— Les renvois aux textes de lois et aux accords nationaux interprofessionnels —

Pour alléger la lecture, l'évocation de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013 fait référence à celui du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. De même, la loi de mars 2014 fait référence à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il en est de même pour l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés (ANI créant le Compte personnel de formation et le Conseil en évolution professionnel) ou pour l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels (ANI créant notamment le FPSPP).

PROPOS INTRODUCTIFS

© FPSPP

Pierre POSSÉMÉ
Président du FPSPP

© FPSPP

Dominique SCHOTT
Vice-président

Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et dans la gestion financière de la formation, par les priorités qu'ils définissent par voie d'accords et la convention-cadre conclue avec l'État. Ils en confient la gestion au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) afin de mobiliser des réponses formation adaptées et de qualité, en s'attachant à permettre aux salariés, comme aux personnes en recherche d'emploi, qui subissent de plein fouet les mutations économiques et sont insuffisamment équipés pour s'insérer ou se maintenir d'eux-mêmes sur le marché du travail, d'acquérir et de faire reconnaître des compétences tout au long de leur vie professionnelle.

Les capacités annuelles d'intervention du FPSPP, d'un peu plus d'un milliard d'euros en 2016, sont à rapprocher des 6,8 milliards engagés par les organismes de gestion de la formation professionnelle pilotés par les partenaires sociaux.

Les actions mobilisées par le FPSPP s'attachent à soutenir des actions insuffisamment prises en compte par les autres financeurs de la formation, les incitent par effet levier à participer aux objectifs poursuivis de maintien dans l'emploi, à faciliter les transitions d'une entreprise à une autre, d'une branche professionnelle à une autre, comme à soutenir le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Le FPSPP, à l'issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014, a réorienté son action sur un renforcement de la péréquation en faveur des personnes en contrats d'alternance, sur le soutien à la formation des salariés des TPE, de ceux engagés dans les transitions numériques et énergétiques, comme sur un appui à la formation des personnes en situation précaire et en recherche d'emploi. **Au total en 2016, le FPSPP a ainsi financé directement la formation de plus de 530 000 personnes, dont 360 000 salariés qui ont ainsi pu sécuriser leur maintien**

en emploi. Ces actions ont conduit plus de 160 000 personnes à accéder à une certification et ont permis à 120 000 personnes d'accéder à l'emploi.

Ces résultats pèsent pour 13 % dans les investissements en frais pédagogiques souscrits par ses partenaires OPCA, FONGECIF, OPACIF, Pôle emploi et les Régions, et participent à la croissance observée de l'effort de formation au profit des publics qui en ont le plus besoin, lors du déploiement du Compte personnel de formation (CPF), des préparations opérationnelles à l'emploi, des contrats de professionnalisation, des contrats de sécurisation professionnelle. L'appui du FPSPP à l'accompagnement des personnes dans leur projet vers l'emploi et la qualification, se manifeste également sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP), ainsi que par ses interventions financières et de communication.

Le FPSPP a poursuivi en 2016-2017 son rôle d'animateur auprès des OPCA et OPACIF par ses actions d'ingénierie, de capitalisation méthodologique, et assisté le réseau des FONGECIF dans le processus de fusion et restructurations issu de la loi NOTRe, comme dans le développement d'une offre de services de qualité assortie à la professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle. Il s'est assuré de l'harmonisation des règles de gestion du Congé individuel de formation par les FONGECIF, afin que tous les salariés et demandeurs d'emploi soient traités de façon équitable sur l'ensemble du territoire, ainsi que par la mise en place de règles concernant le contrôle de la qualité de l'offre de formation.

Il s'est attaché à promouvoir le développement de pratiques innovantes par le lancement des premiers Trophées de l'innovation en formation, l'organisation d'un cycle de conférences sur l'innovation pédagogique, l'expérimentation d'actions de formation en situation de travail, permettant de reconnaître de nouvelles formes d'apprentissage et le travail comme lieu de production de compétences, le soutien au développement d'une offre de formation empruntant des techniques digitales.

L'action territoriale déployée avec le concours des COPAREF, des FONGECIF et des OPCA, a été encouragée par les orientations du Comité paritaire national emploi formation (COPANEF), prolongée par un investissement conceptuel soutenu des administrateurs, et le renforcement des missions d'études comme par le développement croissant de la pratique de l'évaluation.

Les services du FPSPP sont organisés en vue d'une satisfaction de ses usagers et partenaires, afin de contribuer à la réduction de ses délais internes comme à la satisfaction d'un objectif d'excellence en matière de gestion. L'effort d'optimisation des process de pilotage technique, comptable et financier, de contrôle et suivi internes a ainsi été entretenu. Ce soin constant a permis au FPSPP d'accéder à la certification EFQM qui lui a été décernée en décembre 2016.

Dans ses délibérations de 2009 et 2014, le Parlement a souhaité qu'une communication tous les deux ans de l'action du FPSPP soit rendue publique, notamment pour le volet de son action intéressant les demandeurs d'emploi. Nous nous sommes attachés à rendre compte de l'ensemble des missions assurées, aussi bien au profit des salariés que des demandeurs d'emploi, tant elles font sens dans la continuité des parcours des actifs concernés. Nous avons souhaité que cet objectif, marqué par une gestion agile, réactive et transparente, soit soutenu par le développement de la culture de l'évaluation et l'expression du partenariat dont témoigne ce rapport.

SYNTHÈSE

Depuis sa création en 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mutualise et redistribue à grande échelle les fonds de la formation professionnelle. En s'appuyant sur des ressources qui proviennent presque exclusivement des entreprises de droit privé, il finance des actions à destination des entreprises et de leurs salariés, mais aussi des actions visant à insérer dans l'emploi par la formation et la qualification et à favoriser les transitions professionnelles des demandeurs d'emploi. Pour assurer ses missions, il coordonne, anime et appuie les acteurs des politiques d'emploi et de formation professionnelle, afin de faire émerger les solutions les plus efficaces pour les actifs et les entreprises.

Il intervient massivement dans la formation et les compétences des actifs au bénéfice de leurs parcours professionnels et de la compétitivité des entreprises :

- par l'intermédiaire de dotations au soutien à la formation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, il a permis une hausse de près de 30 % du nombre de formés entre 2014 et 2016 ;
- en soutenant le développement des contrats en alternance, 40 000 personnes supplémentaires, jeunes comme adultes, ont pu accéder à un Contrat de professionnalisation ;
- *via* le financement des heures du Compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi, rôle qui incombe au FPSPP depuis la loi de mars 2014, et la mise en place de dotations spécifiques, il a participé au financement de plus d'une formation sur trois des personnes en recherche d'emploi en 2016.

Au total en 2016, le FPSPP a financé la formation de plus de 530 000 personnes, dont 360 000 salariés qui ont ainsi pu sécuriser leur maintien en emploi. Ces actions ont conduit plus de 160 000 personnes à accéder à une certification et ont permis à 120 000 personnes d'accéder à l'emploi.

Son intervention cherche à **favoriser l'émergence d'innovations pédagogiques et d'appui aux situations formatives les plus efficaces.**

- Par les projets Mutations économiques et technologiques, il cherche à favoriser les changements de modèle économique des entreprises par l'amélioration des compétences de leurs salariés, en intervenant de manière contextualisée et adaptée aux réalités territoriales et sectorielles.
- Aux côtés de l'État et du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), il intervient pour expérimenter des actions de formation en situation de travail, permettant de reconnaître le travail comme lieu de production de compétences, et ainsi avancer vers des modalités pédagogiques innovantes qui trouveront demain leur place dans l'entreprise, mais aussi dans l'alternance et dans les stages à destination des demandeurs d'emploi.

— FPSPP : les chiffres-clés —

- Recettes 2016 : 1 054 M€
- Engagements 2016 : 1 299 M€
  - 28 % pour entreprises et salariés
  - 27 % pour insertion dans l'emploi
  - 45 % pour parcours des DE
- 692 M€ pour les actions à destination des demandeurs d'emploi
- 1,1 % : les frais de fonctionnement du FPSPP rapportés à ses recettes

- Il fait émerger de nouvelles solutions formatives en mettant en place les premiers trophées récompensant l'innovation pédagogique et en diffusant largement auprès des acteurs les modalités les plus efficaces, notamment pour permettre aux personnes les plus éloignées de la formation d'y accéder. Il favorise la digitalisation de l'offre de formation.

Son nom même l'indique, le FPSPP a vocation à **soutenir et sécuriser les parcours professionnels des actifs** et donc à leur fournir les éléments leur **permettant de faire des choix éclairés et les outils adaptés et adaptables à ces choix.**

- Tête de réseau des FONGECIF et OPACIF, le FPSPP les appuie pour se doter d'une offre de services pertinente et opérationnelle et déployer le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et professionnaliser les conseillers du réseau. Les OPACIF accueillent aujourd'hui près de 500 000 personnes par an et en accompagnent plus de 100 000 dans la construction de leurs projets.
- Il investit dans des outils numériques de soutien à l'autonomie des actifs, complémentaires au conseil humain du CEP.
- Il s'assure que la mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi fait l'objet d'un choix éclairé de la personne.
- Il soutient les dispositifs qui permettent les reconversions des salariés et des demandeurs d'emploi donnant corps à la capacité des personnes à investir un nouvel avenir professionnel : c'est le rôle de la dotation au Congé individuel de formation (CIF), comme de l'appui au Contrat de sécurisation professionnel (CSP). Dans les deux cas, l'objectif est d'accéder à une formation qualifiante grâce à un accompagnement et un conseil personnalisé.
- Il favorise le recrutement *via* la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Parce qu'elle permet la rencontre et l'ajustement du besoin d'une entreprise et du parcours d'un demandeur d'emploi, ce dispositif, créé par les partenaires sociaux, reste aujourd'hui l'un des plus efficaces pour l'insertion dans l'emploi.
- Il fait évoluer les dispositifs pour qu'ils soient plus accueillants à la diversité des aspirations et des parcours de chacun : les expérimentations territoriales pour les demandeurs d'emploi, notamment au bénéfice des publics précaires ; la construction d'outils, encore balbutiants, favorisant la mobilisation des blocs de compétences pour mettre en place des parcours individualisés vers la qualification ; l'expérimentation et l'appui à la définition d'un bilan de compétences individualisée ; etc.

La raison d'être du FPSPP est de procéder à une **redistribution des fonds vers les publics les plus éloignés de la formation, et à ce titre les plus vulnérables** aux transformations rapides de notre économie.

- Il soutient le déploiement de CléA, certification modulaire, permettant d'attester de la maîtrise d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.
- Il favorise l'accès à la formation des salariés des TPE.
- Il déploie des outils efficaces pour l'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés, comme la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

L'action du FPSPP est efficace, en conventionnant de manière exigeante avec les acteurs de terrain chargés de déployer les grands objectifs définis par les partenaires sociaux avec l'accord de l'État. Si Pôle emploi et, de manière croissante, les Conseils régionaux participent à ce déploiement, les OPCA et les OPACIF restent les partenaires privilégiés du FPSPP. Gérés paritairement, déployant leurs activités au plus près du terrain, des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, ils sont en capacité de faire émerger les solutions opérationnelles les plus adaptées.

— L'efficacité des dispositifs paritaires soutenus par le FPSPP à destination des demandeurs d'emploi —

- Taux d'emploi post-CIF-CDD : 76 %
- Taux d'emploi post-POEI : 78 %
- Taux d'emploi post-Contrat de pro pour un ancien demandeur d'emploi : 65 %

À titre de comparaison :
Taux d'emploi pour toute formation DE : 47 %

Son action est transparente :

- en promouvant l'évaluation systématique, *in itinere* et à moyen terme des dispositifs qu'il finance et/ou qu'il promeut et en faisant évoluer son action en conséquence ;
- en communiquant et faisant œuvre de pédagogie pour permettre aux personnes et aux acteurs de s'emparer des sujets et des dispositifs ;
- en s'appuyant sur les **OPCA** et les **OPACIF-FONGECIF**, afin de capitaliser sur leurs expériences de terrain et les soutenir dans leurs démarches d'amélioration permanente de leurs activités.

Son action est réactive, en adaptant son offre de services, en appuyant l'ensemble des acteurs dans la mise en place de nouveaux outils, en favorisant l'appropriation des réformes par les acteurs, comme le prouve la montée en charge rapide du CPF ou les travaux en cours autour des forfaits parcours.

Cette réactivité est le résultat d'une **gestion spécifiquement paritaire :** en exerçant le mandat que leur donne leur organisation et donc l'ensemble de leurs adhérents, les partenaires sociaux sont en capacité de trouver les solutions pragmatiques utiles aux actifs et aux entreprises qu'ils représentent.

LES **POINTS DE VUE**

La création du Copanef, volonté des partenaires sociaux inscrite dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et renforcée par la loi du 5 mars 2014, a profondément transformé la place et le rôle du FPSPP. Ses missions se sont élargies pour mettre en œuvre les orientations fixées par le Copanef en termes d'instruction préalable, d'expérimentations, d'animation du réseau des organismes (OPCA, OPACIF et Fongecif), d'appui aux instances (CPNE, Coparef), d'outillage, de suivi et d'évaluation des politiques paritaires (en soutien au CNEFP).

Ce rapport détaille utilement l'ensemble des actions que le FPSPP a pu conduire en faveur des actifs, qu'ils soient salariés en contrat à durée indéterminée, en succession de contrats à durée déterminée, en recherche d'insertion ou de réinsertion professionnelle. De ce point de vue, l'expertise du FPSPP sur le soutien au développement de l'alternance n'est plus à démontrer.

Il souligne également l'appui qu'il a pu apporter aux très petites, petites et moyennes entreprises dans leurs besoins de développement des compétences, comme à celles qui doivent les transformer face aux enjeux de mutations du travail, qu'elles proviennent des transitions numériques, écologiques ou de modèle économique.

Il montre enfin combien les politiques publiques en faveur de l'emploi se sont adossées à l'engagement et l'expertise des partenaires sociaux qu'incarnent le Copanef et le FPSPP au niveau national interprofessionnel, y compris en termes d'investissement sur les systèmes d'information.

S'agissant plus spécifiquement des politiques paritaires, ce rapport témoigne d'une série de « livrables » que le FPSPP a permis au Copanef de produire pour inventer l'avenir :

- la mobilisation des blocs de compétences pour mieux personnaliser les parcours de transition professionnelle, est une expérimentation riche de perspectives dans le cadre d'une réforme de la certification ;
- CléA n'est pas seulement une certification utile à la sécurisation des parcours professionnels, c'est aussi un processus d'accompagnement pédagogique qui a permis d'éclairer le législateur dans la modification de la définition de l'action de formation introduite par la loi du 8 août 2016 ;
- l'expérimentation « FEST », mobilisant les OPCA en partenariat avec la DGEFP, le CNEFOP et avec le soutien de l'ANACT, nous conduit à proposer un cadre favorable au déploiement des actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- les transformations du bilan de compétences préconisées par le Copanef, sont le produit d'une démarche d'expérimentation, d'évaluation, de diagnostic partagé, puis de co-construction avec les professionnels privés et publics…

Depuis que nous assumons la présidence du Copanef, et suite à la délibération des partenaires sociaux du 13 juillet 2016, nous avons œuvré avec la présidence et les services du FPSPP pour travailler de manière encore plus étroite que par le passé. Nous co-présidons des comités communs pour mieux articuler expertise technique et approche stratégique. Nous partageons au quotidien une seule ambition, celle que nous confient les partenaires sociaux, et une même exigence : toujours plus d'efficience au service de l'emploi d'aujourd'hui et des compétences de demain !

Philippe Debruyne et Christian Lajoux
Président et vice-président du Copanef

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est né dans un contexte économique particulièrement difficile, suite à la crise bancaire et financière des subprimes. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, issue de l'ANI du 7 janvier 2009, a voulu répondre aux défis économiques posés par la crise mais aussi par les évolutions structurelles du marché du travail, par davantage de sécurisation des parcours professionnels.

A ainsi été créé le FPSPP, mais aussi la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), dont les résultats en termes d'insertion professionnelle sont aujourd'hui largement reconnus. Les objectifs affichés étaient alors élevés : former chaque année, près de 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Pour atteindre ces objectifs, 900 M€ de contributions obligatoires des employeurs pour la formation professionnelle ont alors été dirigés vers le Fonds paritaire.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a élargi les missions du Fonds paritaire et repris l'essentiel des dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 : développement de la formation des salariés dans les entreprises de moins de onze salariés et de onze à quarante-neuf salariés, financement des heures mobilisées par les demandeurs d'emploi au titre de leur compte personnel de formation et répartition des fonds destinés au financement du Congé individuel de formation (CIF).

Le Fonds paritaire joue depuis un rôle central d'accompagnement, de suivi et d'évaluation des politiques paritaires. Il a permis le développement du CPF des demandeurs d'emploi par la décision du COPANEF de refinancer leurs 100 premières heures éligibles jusqu'à fin 2017, l'accompagnement des FONGECIF dans le cadre de la réforme territoriale et le développement de la mission de Conseil en évolution professionnelle (CEP), mais également l'expérimentation territoriale pour les demandeurs d'emploi et l'accompagnement des mutations dans les entreprises par différents appels à projets.

Ainsi, de 2013 à 2016, le Fonds paritaire a augmenté ses engagements, passant d'un volume financier d'un milliard d'euros initialement à près d'un milliard six cents millions sur 2016, sur des projets destinés aux salariés, et notamment ceux de petites entreprises ou à bas niveau de qualification, comme aux demandeurs d'emploi (Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), Contrat de sécurisation professionnel (CSP), expérimentations).

L'annexe financière pour 2018, issue de l'accord-cadre 2015-2017 prorogé d'une année, marque un ajustement des engagements du Fonds paritaire aux ressources. Son intervention est concentrée sur ses missions essentielles au regard de la loi, avec notamment le financement des heures acquises au titre du CPF mobilisé par les demandeurs d'emploi, la péréquation des fonds de l'alternance entre OPCA, le développement de la formation dans les petites entreprises. Le partenariat entre les partenaires sociaux et l'État est également renforcé, à travers la contribution exceptionnelle du FPSPP au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et l'association des partenaires sociaux au pilotage stratégique et à l'évaluation de celui-ci.

Dans un contexte économique de début de reprise, marqué par un besoin de recrutements, un chômage de masse encore persistant, la transformation majeure de nos modèles éducatifs, industriels et de services, le gouvernement a lancé une série de réformes structurelles visant à entrer pleinement dans « l'économie de la connaissance ». Le FPSPP, structure agile et évolutive devra une nouvelle fois repenser son périmètre et ses modalités d'actions à l'issue de la négociation des partenaires sociaux et en fonction des nouvelles dispositions législatives attendues sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage. L'objectif partagé est de se hisser collectivement au sommet de la chaîne de valeurs mondiale, d'impulser les changements plutôt que de les subir, de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, enfin de protéger les plus vulnérables face au manque ou l'obsolescence des compétences.

Carine CHEVRIER
Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Dans une société marquée par l'incertitude, où les actifs et les entreprises sont confrontés à des mutations profondes et accélérées du monde du travail, la CFDT milite pour amplifier les ruptures initiées par les partenaires sociaux en 2013.

Le présent rapport au Parlement éclaire utilement la représentation nationale sur l'action conduite par le FPSPP au service des orientations paritaires définies par le Copanef, sur la qualité de l'offre de formation, l'innovation pédagogique, l'accompagnement des mutations économiques. Il montre l'engagement des partenaires sociaux en faveur des publics les plus fragiles et confrontés à de fortes réorientations professionnelles. Il souligne les dynamiques qui produisent des résultats.

Parmi ces dynamiques, l'accompagnement des personnes est un préalable à la réduction des inégalités d'accès aux droits et au renforcement du « pouvoir d'agir » des actifs. C'est une condition pour rendre les droits nouveaux effectifs pour chacun, et la transformation de l'alternance réussie pour tous les jeunes. La CFDT a œuvré pour en faire la pierre angulaire des politiques paritaires, du Conseil en évolution professionnelle au bilan de compétences, qu'il faut faire évoluer, en passant par l'accompagnement à la VAE, qu'il faut réinventer grâce aux blocs de compétences et à la réforme de la certification.

L'accord du 22 février 2018 fixe une nouvelle étape de la sécurisation des parcours professionnels. La qualité du diagnostic des besoins en compétences en est le levier, par le dialogue social et la concertation, au plus près des réalités professionnelles et territoriales des entreprises. C'est dans cette perspective que la CFDT est engagée pour transformer le système vers plus d'efficience pour tous et de lisibilité pour chacun.

Pour la CFE-CGC le capital humain est la première richesse de l'entreprise et il doit y être porté la plus grande attention afin de le développer. La formation est un moyen et doit permettre :

- à chacun de développer ses compétences afin de générer des revenus par une activité salariée ou non salariée ;
- aux entreprises de créer de la richesse en développant de l'activité.

Chacun doit pouvoir être acteur de son parcours professionnel et doit pouvoir se former sur le temps de travail (totalement ou partiellement) et obtenir une reconnaissance des compétences acquises. Les salariés doivent pouvoir bénéficier de conseils indépendants leur permettant de construire un parcours de formation adapté.

Il faut investir massivement dans la formation, donner à chacun la liberté de choisir et la capacité à construire son parcours professionnel. Il faut aussi protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide de compétences.

Pour la CFE-CGC, un dispositif de transition professionnelle performant mutualisé doit permettre de gérer une transition sans passer par la case demandeur d'emploi. Le FPSPP devrait en être le gestionnaire.

Pour la CFE-CGC, l'offre de formation doit être de qualité, accessible tout au long de la vie, inscrite dans le cadre de parcours professionnels et adaptée aux possibilités offertes par le numérique.

Pour la CFE-CGC, disposer d'éléments de diagnostics et d'évaluation (prospective, GPEC) au travers d'observatoires performants, est essentiel pour les branches, les territoires, les entreprises, les salariés, les formateurs, Pôle emploi, l'Éducation nationale… Pour cela la CFE-CGC propose une contribution dédiée pour les observatoires, la communication, l'orientation, l'évaluation, la certification, etc., gérée au niveau national.

Pour la CFE-CGC une grande partie de la valeur ajoutée de l'entreprise vient des métiers transverses (marketing, communication, numérique, finance, commerce…). Il faut donc gérer des moyens mutualisés entre branches pour :

- construire des certifications transversales ;
- assurer la montée en compétences des salariés sur tous les métiers transverses…

Cela conduit à une gouvernance nationale des dispositifs, et la gestion de moyens mutualisés pour assurer une forte coordination interbranches.

Le FPSPP par ses orientations, ses analyses, les projets et les expérimentations lancées concourt à tous ces objectifs. La CFE-CGC y est pleinement investie.

C'est dans un contexte particulièrement troublé par la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle que le FPSPP a dû travailler cette année. Les changements prévisibles sur le financement de la formation professionnelle impulsés par l'État n'ont pas contribué à travailler dans la sérénité et ont plutôt mis en tension le FPSPP et créé un état anxiogène dans les OPCA et les FONGECIF.

Pour autant, le FPSPP a tenu à maintenir le cap et nous avons pu collectivement proposer une annexe financière à la hauteur des enjeux pour 2017. Tout le long de la négociation sur l'annexe financière, la CFTC a tenu à réaffirmer que celle-ci ne pouvait être déséquilibrée au profit de telle ou telle catégorie d'actifs.

Nous avons également tenu à ne jamais opposer salariés en activité et salariés privés d'emploi. C'est pourquoi, nous voulions que cette nouvelle (dernière) annexe financière garde l'équilibre trouvé en 2015-2016.

Bien que celle-ci fût ponctionnée par 250 millions d'euros au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et que les POE soient sorties de la maquette, pour la CFTC cet équilibre est conservé.

Avant sa conclusion, la CFTC a exigé d'avoir la confirmation que les POEI et POEC seraient bien prises en compte et financées dans le PIC.

La CFTC tient à rappeler l'énorme travail dans les groupes mis en place par le FPSPP et à saluer l'implication des partenaires sociaux dans ceux-ci.

Le travail réalisé par les équipes techniques, sous l'impulsion de son directeur Philippe Dole, a permis de mettre en perspective l'ensemble des dossiers traités par le FPSPP et surtout de donner une matière lisible à l'ensemble des mandatés politiques devant se prononcer, très souvent, sur des dossiers à la complexité inouïe.

Ce qu'il faut retenir dans ce contexte mouvant c'est que les bases d'échanges et de compréhension entre les acteurs de la formation professionnelle ont été lancées par le travail réalisé au FPSPP. Nous ne doutons pas que demain celui-ci soit repris et amplifié notamment par un lieu d'échange entre les FONGECIF, les OPCA et les CPNE qui voient leurs prérogatives modifiées et souvent amplifiées.

C'est donc un satisfecit appuyé que prononce la CFTC à l'encontre de l'ensemble du travail réalisé par le FPSPP en espérant vivement que ce que nous avons pu engranger en savoir-faire perdure demain dans la nouvelle configuration de la gouvernance paritaire.

Depuis sa création en 2009, le FPSPP permet aux organisations syndicales et patronales de gérer et de mettre en œuvre une politique de formation nationale et interprofessionnelle basée sur la mutualisation et la péréquation au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin.

On peut regretter que depuis cette date, le désengagement du patronat et des gouvernements successifs sur la formation des demandeurs d'emploi ait amené le FPSPP à consacrer une part toujours plus grande de ses moyens à ce public, au détriment des salariés ayant les plus bas niveaux de qualification (suppression du financement des dispositifs de lutte contre l'illettrisme au profit d'une certification « socle » CléA souvent inaccessible à cette catégorie de salariés). Comme si, pour accéder à une formation, il fallait que le salarié se retrouve privé d'emploi.

Pour autant, la péréquation, d'une part, le travail de coordination et de « tête de réseau » des FONGECIF, d'autre part, continuent de conférer au FPSPP une vraie valeur ajoutée pour le développement de l'alternance et du Congé individuel de formation (CIF), dispositifs particulièrement efficaces pour la réduction des inégalités d'accès à la formation, l'insertion, la réinsertion et les transitions professionnelles, plus particulièrement quand elles sont choisies.

L'évolution récente de ses missions de production et de diffusion d'études sur la formation professionnelle, l'accompagnement et le dialogue de gestion instaurés avec les OPCA, font également du FPSPP une pièce maîtresse du système de formation français, qu'il serait dommage de sacrifier sur l'hôtel du réformisme libéral ambiant.

Les salariés et les entreprises ont besoin d'outils stables et structurés pour simplifier et développer la formation des plus bas niveaux de qualification et des TPME. Le FPSPP remplit ces missions, contrairement aux discours ambiants qui laissent penser que l'intermédiation des organismes paritaires participerait à la complexité du système.

Le système sera simplifié quand il sera stabilisé, quand chaque acteur, chaque dispositif aura des missions précises, au bénéfice de la qualification des salariés et de la compétitivité des entreprises et non aux fins d'optimisation financière opportuniste.

Depuis sa création, en 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a joué un rôle essentiel dans l'accompagnement des politiques paritaires nationales et interprofessionnelles définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), notamment dans l'émergence et la montée en charge de dispositifs tels que le certificat CléA ou encore le Compte personnel de formation (CPF), mais également dans le soutien de la politique paritaire d'alternance, comme en témoignent les résultats de la péréquation en 2016 et 2017, qui attestent du succès incontestable du Contrat de professionnalisation. Il a également permis d'assurer une mutualisation et une redistribution des fonds mutualisés au service de la formation des publics qui en bénéficient le moins, notamment des salariés des TPE-PME et des demandeurs d'emploi, contribuant ainsi à la sécurisation de leur parcours et/ou à leur (ré)insertion professionnelle.

FO regrette de nouveau que le FPSPP soit resté régulièrement soumis aux sollicitations financières de l'État, qui ne lui ont pas permis de s'inscrire dans une logique de moyen terme politique et de pluriannualité budgétaire. Notre organisation ne peut, qu'une fois de plus, appeler à une plus grande confiance dans l'expression et le pilotage paritaires de la formation professionnelle, qui permettrait une efficacité accrue au service des bénéficiaires des dispositifs qu'ils ont construits et portés.

Depuis l'Accord national interprofessionnel de 1970, la France s'est dotée, depuis plus de 45 ans, au fil des réformes, d'un dispositif de formation professionnelle très complet. Le FPSPP, créé en 2009, fait partie intégrante de ce dispositif.

Il permet le financement d'actions de formation au bénéfice de nombreux jeunes, demandeurs d'emploi et salariés, notamment ceux des TPE-PME. Ces fonds sont essentiels, pour les TPE-PME, au maintien d'un volume et d'un niveau de formation pour les salariés afin de les accompagner au mieux face aux différentes mutations, qu'elles soient numériques, technologiques, environnementales… aux mobilités professionnelles et ainsi préserver la compétitivité des entreprises que nous représentons.

C'est dans cet esprit que les mandataires de la CPME veillent au fonctionnement de cette instance au travers de principes sans cesse réaffirmés :

- importance de l'existence d'un système de péréquation garant du financement de l'alternance ;
- vigilance accrue quant au fléchage des fonds destinés aux TPE-PME ;
- soutien concernant les politiques de formation visant à renforcer l'accès à la formation des salariés des TPE-PME ;
- développement des formations préalables à l'emploi, l'efficience de la POE n'étant plus à démontrer ;
- gestion transparente et maîtrisée.

La CPME a également réaffirmé ces principes dans le cadre de la négociation qui vient de s'achever, négociation ayant abouti à un accord national interprofessionnel équilibré. Il est donc essentiel que les dispositions de cet accord soient reprises dans la loi.

Les carrières longue durée, les métiers que l'on exerce toute une vie appartiennent désormais au passé. Le monde du travail et le rapport au travail ont changé. Aujourd'hui, chacun doit s'adapter au marché, se former et construire sa propre carrière. Beaucoup plus vite, beaucoup plus souvent et beaucoup plus qu'avant. Alors que les métiers se transforment, la notion même de carrière évolue. Parmi les métiers qui seront exercés en 2030, 6 sur 10 n'existent pas encore en 2016. Quant aux représentants de la génération Y, nés après 1980, ils auront en moyenne 5 carrières et occuperont 17 postes dans leur vie.

En parallèle, de nouveaux marchés émergent. À commencer par le numérique. Viennent ensuite les objets connectés. Il y en aura, selon les estimations, près de 38,5 milliards dans le monde et ils nécessiteront de l'entretien. Quant au respect de nos objectifs en matière de développement durable, il requerra la rénovation complète de nos équipements et de nos villes.

Par ailleurs, près de 350 000 offres d'emploi demeurent vacantes en France. Les employeurs peinent à trouver des candidats aux compétences techniques adéquates. De leur côté, les actifs s'adaptent à ce monde du travail qui change.

C'est pourquoi, la formation constitue un enjeu fondamental pour notre pays. Le MEDEF rappelle que la formation professionnelle est fondamentalement un investissement au service de la compétitivité des entreprises et de l'emploi des personnes.

Sous l'impulsion du Comité paritaire national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF), le FPSPP participe au financement d'actions de formation permettant à nombre de jeunes, de salariés et de demandeurs d'emploi d'accéder à une qualification professionnelle. Contrats de professionnalisation ou Compte personnel de formation des demandeurs d'emploi, accroissement considérable des actions de formation des salariés des entreprises de dix salariés et moins, participation aux actions de formation permettant d'être mieux armé face aux grandes mutations économiques, technologiques et environnementales sont parmi les principaux emplois des fonds du FPSPP.

Ces actions sont ciblées, suivies et évaluées et démontrent l'efficacité et l'utilité de politiques à la fois ciblées et réactives, prenant en compte la réalité du marché de l'emploi, des besoins des entreprises et des personnes.

Tout au long de ses huit années d'existence, le FPSPP a soutenu et sécurisé, sous l'égide des partenaires sociaux siégeant à son Conseil d'administration, les parcours professionnels des actifs.

Son action en faveur de la formation des demandeurs d'emploi est notamment à saluer, tant l'efficacité des dispositifs paritaires qu'il a soutenus et des expérimentations qu'il a menées (CIF-CDD, POE, contrats de professionnalisation) est avérée et les taux de retour à l'emploi bien supérieurs à la moyenne des autres dispositifs de formation en faveur des demandeurs d'emploi.

En tant que représentante des entreprises de proximité, et notamment des très petites entreprises, l'U2P a été particulièrement attentive à l'utilisation de l'enveloppe de 20 % des fonds collectés par le FPSPP spécialement dédiée à la formation des entreprises de moins de 11 salariés.

À ce titre, si l'année écoulée a permis de constater une réelle montée en charge de cet accompagnement auprès des TPE, les pistes d'amélioration sont notables afin d'aller au-delà d'une simple logique de financement de la formation pour aboutir à une véritable dynamique d'accompagnement des TPE dans le domaine de la formation de leurs salariés.

À l'aube d'une réforme qui devrait profondément redistribuer les prérogatives des différents acteurs du quadripartisme dans le pilotage et la gestion des fonds de la formation professionnelle, l'U2P appelle de ses vœux une action renforcée au bénéfice de la formation des salariés des TPE et des PME.

C'est également l'occasion de renforcer le rôle des branches professionnelles et des partenaires sociaux dans le développement de l'alternance, et notamment de l'apprentissage, en tant que voie pédagogique d'excellence, notamment pour l'accès à l'emploi des jeunes.

LE FPSPP : **LE PARITARISME DE GESTION** AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE FPSPP : LE PARITARISME DE GESTION AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE **19**

LES PRINCIPAUX TEXTES QUI FONDENT L'ACTION DU FPSPP 21

LA CONVENTION-CADRE 2015-2017 ET LES ANNEXES FINANCIÈRES 22

LE FPSPP DANS SON RÔLE DE REDISTRIBUTION ET DE RÉORIENTATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 26

DE L'ANI DE 1970 À CEUX DE 2013 : LES RACINES DU FPSPP 29

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES COMMISSIONS STATUTAIRES 30

LE FPSPP ET LES RÉSEAUX DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF 33

LE FPSPP : ORGANISME INTERMÉDIAIRE DU FSE 35

LE FPSPP : LE **PARITARISME DE GESTION** AU SERVICE DE LA **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le FPSPP est un organisme paritaire, cogéré par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il a une double origine : conventionnelle, c'est-à-dire créé par les accords nationaux interprofessionnels (ANI) de 2008 et 2009, puis modifié par celui de 2013 ; mais aussi une origine légale du fait de la retranscription de ces accords dans la loi de 2009, puis de 2014. La fiche « Les principaux textes qui fondent l'action du FPSPP » retrace les différents textes qui fondent l'action du FPSPP. Le FPSPP est ainsi l'instrument de mise en œuvre des politiques paritaires nationales interprofessionnelles en matière de formation et d'emploi définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)[1].

L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un ANI conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, lui-même décliné en une convention triennale entre l'État et le FPSPP. Les annexes financières annuelles, négociées entre les partenaires sociaux et avec l'État, matérialisent la convention triennale en programmant pour chaque année les montants financiers attribués à chaque action. Ce mécanisme des conventions-cadre et des annexes, ainsi que les priorités affichées par les partenaires sociaux et l'État pour les années 2015 à 2018 sont présentées dans la fiche « La convention-cadre 2015-2017 et les annexes financières ».

— Rendre compte des actions du FPSPP en privilégiant l'appui aux parcours —

La création du FPSPP en 2009 correspond à la volonté des partenaires sociaux, appuyée par l'État, de construire un outil permettant de redistribuer les fonds de la formation professionnelle, non pas tant vers des statuts (demandeur d'emploi, salarié) qu'au bénéfice du parcours de personnes. Pour rendre compte de cette orientation structurante, l'ensemble des actions du FPSPP sera décrit dans ce rapport sous trois axes :

A. **Les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés :** celles qui visent à soutenir le maintien et l'amélioration de la capacité des salariés à occuper un emploi, en les formant et en contribuant ce faisant aux transformations et aux performances des entreprises qui les emploient.

B. **Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi :** celles qui permettent l'insertion dans l'emploi par la qualification et la formation auprès d'une nouvelle entreprise.

C. **Les actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi :** celles qui favorisent les transitions professionnelles des demandeurs d'emploi pour leur permettre de s'adapter, de se qualifier ou de se reconvertir vers un nouvel emploi.

Chacun de ces axes fait l'objet d'une description détaillée dans un chapitre spécifique de ce rapport.

Si les actions de la catégorie C et en partie celles de la catégorie B s'adressent aux demandeurs d'emploi, les modalités d'action et notamment le rôle attendu de l'entreprise, justifient de les traiter séparément.

[1] *Voir la fiche « L'appui au COPANEF ».*

Le FPSPP est un organisme de gestion et de financement de la formation qui, depuis la loi du 5 mars 2014, reçoit essentiellement une contribution assise sur la masse salariale des entreprises de droit privé[2], mais perçoit également des fonds du Fonds social européen (FSE) (fiche « Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE »). Grâce au fléchage des financements au travers des conventions-cadre et des annexes financières, le FPSPP joue un rôle pivot dans le système de formation professionnelle en France : par son action redistributive au bénéfice du parcours de publics spécifiques et par la capacité d'impulsion et d'expérimentation que lui confère son statut d'organisme paritaire, il contribue à améliorer le fonctionnement global du système et à le rendre plus équitable : voir la fiche « Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle ».

Cette organisation s'inscrit dans l'histoire, notamment celle des différents ANI et lois qui ont progressivement, depuis le début des années 1970, posé les principes de mutualisation et de gestion paritaires des fonds de la formation professionnelle. La fiche « De l'ANI de 1970 à ceux de 2013 : les racines du FPSPP » retrace les principaux jalons de cette histoire. L'ouverture de négociations en vue d'un nouvel ANI pour le printemps 2018 et l'annonce du dépôt devant le Parlement d'une nouvelle loi réformant la formation professionnelle marqueront une nouvelle étape dans cette histoire bientôt cinquantenaire.

Le paritarisme de gestion s'incarne dans la mise en œuvre et le suivi des politiques négociées entre les partenaires sociaux et l'État. Il s'exerce, en lien étroit avec le COPANEF, dans le Conseil d'Administration et les commissions statutaires qui font vivre le FPSPP, tel que présenté dans la fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires ».

Enfin, une part importante de l'efficacité de l'action du FPSPP est de s'appuyer sur le réseau des organismes paritaires de terrain, à proximité des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi. La fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF » retrace la mission des deux réseaux des OPCA[3] et des OPACIF[4].

« Par son action redistributive au bénéfice des parcours des actifs et par la capacité d'impulsion et d'expérimentation que lui confère son statut d'organisme paritaire, le FPSPP contribue à améliorer le fonctionnement global du système et à le rendre plus équitable. »

[2] *Voir la fiche « Le budget du FPSPP ».*
[3] *OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé.*
[4] *OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.*

LES PRINCIPAUX TEXTES QUI FONDENT L'ACTION DU FPSPP

Aux termes de l'article L.1 du Code du travail, tout projet de réforme envisagé dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit faire l'objet d'une saisine préalable des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation. Ces négociations aboutissent à des normes conventionnelles (ANI) avant d'être reprises en tout ou partie par la loi ou les textes réglementaires.

C'est dans ce cadre de dialogue social que la création du FPSPP, qui a succédé au Fonds unique de péréquation (FUP), a été prévue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur la base de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Retranscrit dans l'article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, la création du FPSPP a donné naissance à une association paritaire gestionnaire constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et agréée par l'autorité administrative pour une période indéterminée conformément à l'arrêté ministériel du 12 mars 2010. Ses missions et modalités de fonctionnement sont régies par les dispositions des articles L.6332-18 et suivants et R.6332-104 et suivants du Code du travail mais également par ses statuts et son règlement intérieur.

Conformément aux articles 41 de l'ANI du 14 décembre 2013 et L.6332-21 du Code du travail, la mise en œuvre opérationnelle de la gestion des fonds du FPSPP, outil de la politique conduite par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, intervient après :

- un accord[1] des partenaires sociaux déterminant l'affectation des ressources du fonds ;
- la conclusion entre l'État et le FPSPP d'une convention-cadre triennale qui décline cet accord. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'État au financement des actions mises en œuvre, y compris au travers de cofinancements FSE ;
- sur la base d'une proposition des partenaires sociaux, cette convention-cadre se décline chaque année en annexe financière, conclue entre l'État et le FPSPP qui en pilote la mise en œuvre.

En cas d'absence d'accord mentionné à l'article L. 6332-21 applicable avant le 1er novembre de chaque année, les parties engagent une nouvelle négociation en vue de la conclusion d'un accord avant le 1er mai de l'année suivante. À défaut d'un tel accord, un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine l'affectation des ressources du FPSPP.

En cas d'absence de convention-cadre mentionnée à l'article L. 6332-21 applicable avant le 1er janvier de chaque année, les parties engagent une négociation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention-cadre. Les stipulations de la convention-cadre applicable antérieurement sont prorogées pour une durée maximale de six mois.

[1] *Cet accord doit prendre en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou des employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé. Ces organisations, non affiliées au MEDEF, à la CPME ou à l'U2P, forment le « multiprofessionnel » (appelé avant 2013, le « hors-champ ») et ne sont pas tenues d'appliquer directement les ANI. Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF » pour les OPCA et les OPACIF concernés.*

LA **CONVENTION-CADRE 2015-2017** ET LES ANNEXES FINANCIÈRES

— Les partenaires sociaux décident par accord l'affectation des ressources —

L'ANI du 7 janvier 2015 portant sur l'affectation des ressources du FPSPP a servi de base à la négociation de la convention-cadre État/FPSPP conclue pour 2015-2017.

Cet accord confirme le FPSPP dans ses missions notamment celles de corriger les inégalités d'accès à la formation et convient d'amplifier les actions au bénéfice des salariés. L'action du FPSPP vise notamment les salariés de faible niveau de qualification, les salariés des TPE-PME et des entreprises artisanales, et les demandeurs d'emploi, dont le déficit de compétence ou de qualification, ou leur obsolescence fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi durable de qualité.

Mais, cet accord prévoit aussi la mise en œuvre des nouvelles missions et modalités de fonctionnement issues de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relatifs à la formation professionnelle en prévoyant :

- le versement au FPSPP par les OPCA d'une part de la contribution de 1 % due par les entreprises de dix salariés et plus[1] ;
- le versement au FPSPP par les OPCA des contributions aux Congés individuels de formation (CIF-CDI et CIF-CDD) ;
- le reversement aux FONGECIF des contributions aux Congés individuels de formation (CIF-CDI et CIF-CDD) ;
- d'élargir le champ d'action du FPSPP, notamment avec la mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) pour les demandeurs d'emploi et le soutien, dans le cadre du plan de formation, de l'effort de formation des entreprises de moins de dix salariés ;
- de réformer le fonctionnement de la péréquation, en introduisant un critère favorisant le développement de l'ensemble des contrats en alternance.

— La convention-cadre 2015-2017 —

Sur la base de cet accord, les partenaires sociaux et l'État ont négocié et signé la convention-cadre 2015-2017. Cette dernière précise les axes d'interventions attendus du FPSPP, présentés ici selon leur ordre de présentation[2] dans le rapport au Parlement.

1. Les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés :

- le développement des formations en faveur des salariés des entreprises de moins de 11 salariés (art. 3.3.1) ;
- le développement des formations en faveur des salariés des entreprises de 11 à 49 salariés (art. 3.3.2)[3] ;
- la réalisation d'actions de formation qualifiante dans les entreprises affectées par des mutations ou ayant recours au chômage partiel dans le cadre de partenariats sur les territoires (art. 3.4.2) ;
- le Compte personnel de formation dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF) (art. 3.1.2) ;
- les dotations aux CIF-CDI (art. 3.4.1).

[1] *Voir la fiche « Le budget du FPSPP ».*
[2] *Voir encadré dans la fiche « Le FPSPP : le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle » sur le choix de cette présentation.*
[3] *Cet axe d'intervention est conditionné par l'existence de crédits CPF non consommés par les OPCA.*

2. Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi :

- favoriser l'accès à l'emploi par les formations en alternance (« péréquation ») (art. 3.2) ;
- la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) (art. 3.4.4) ;
- les formations qualifiantes des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir (art. 3.4.6) ;
- les dispositifs destinés à accompagner dans l'emploi les personnes éloignées du marché du travail (art. 3.4.6).

1C. Les actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi :

- les formations éligibles au CPF des titulaires d'un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (art. 3.4.5) ;
- la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) (art. 3.4.4) ;
- le Compte personnel de formation des demandeurs d'emploi (art. 3.1.1) ;
- les dotations au CIF-CDD (art. 3.4.1) ;
- le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles (art. 3.4.3).

Les autres formes d'intervention :

- les mesures d'appui à l'information et à l'orientation (Systèmes d'information – CPF, Système d'information des FONGECIF, etc.) (art. 3.5.1) ;
- les études et travaux (art. 3.5.2) ;
- les frais de fonctionnement du FPSPP.

— Les annexes financières 2015, 2016 et 2017 à la convention-cadre État – FPSPP —

Ces priorités ont conduit à l'élaboration, par les partenaires sociaux et l'État, des annexes financières permettant les programmations initiales des fonds du FPSPP, associées dans certains cas à un financement du FSE, notamment pour le Contrat de sécurisation professionnelle.

Par ailleurs, en 2015, en 2016 et en 2017 (avenant n° 5) l'État a demandé au FPSPP de prendre en charge, en partie, la rémunération de fin de formation[4].

Ces annexes financières ont été votées par le Conseil d'administration en janvier de chaque année. Celle de 2016 a par exemple été marquée par le souhait d'appuyer avec ses outils le lancement du plan « 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi »[5].

En 2017, l'avenant n° 4 à la convention-cadre met en avant certaines priorités politiques et explicite leurs modalités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. Dans ce cadre, le FPSPP a mis en œuvre des mesures exceptionnelles d'appui aux politiques publiques de formation des demandeurs d'emploi. Cet « effort national exceptionnel pour la formation des personnes en recherche d'emploi » s'est matérialisé par le financement de trois types d'actions :

- formations digitales ;
- formations rares ;
- accompagnement et formations pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés.

[4] *R2F : voir la fiche « La rémunération de fin de formation (R2F) ».*
[5] *Voir la fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 ».*

Initialement dotée de 150 M€, seule la tranche ferme à hauteur de 100 M€ a été programmée. L'autre tranche de 50 M€, mobilisable au second semestre 2017, était conditionnelle et n'a pas été mobilisée.

Après une programmation initiale, les partenaires sociaux peuvent décider en cours d'année de réaffecter[6] les enveloppes entre les lignes de l'annexe. Ce fut le cas en septembre 2015 pour soutenir la mise en place du Plan 40 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi et en 2017 pour soutenir les Mutations économiques et technologiques et l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi collective.

Ils peuvent aussi demander à négocier des avenants à la convention-cadre avec l'État afin d'introduire de nouvelles modalités d'intervention, comme par exemple, le souhait de mettre en place une expérimentation territorialisée visant à promouvoir des parcours innovants au bénéfice des demandeurs d'emploi.

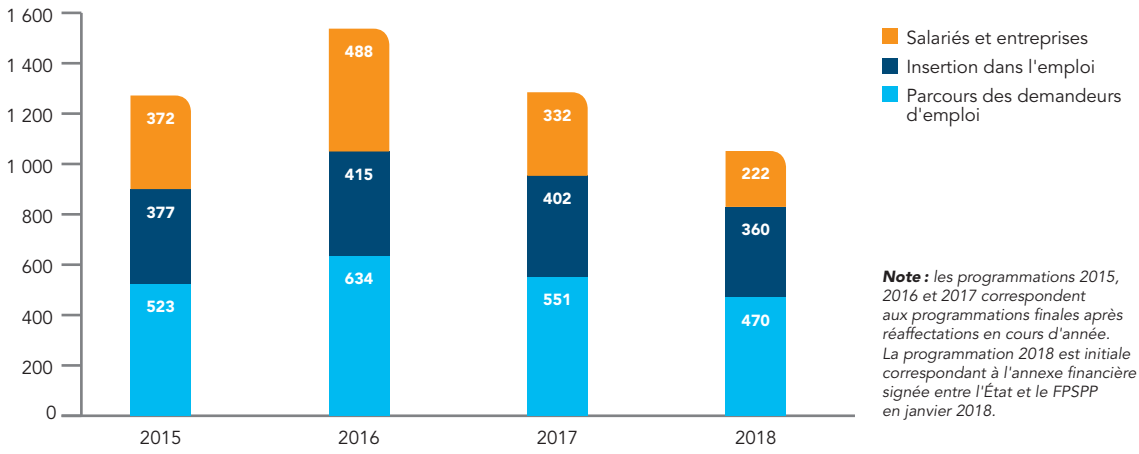
— 2018, une annexe financière de transitions —

Pour 2018, les partenaires sociaux et l'État ont décidé de prolonger la convention-cadre 2015-2017 sur l'exercice 2018. L'avenant n° 6 prolonge les effets de la convention-cadre du 26 février 2015 sur l'année 2018 et met en avant les priorités politiques :

- conforter et actualiser les axes d'intervention fixés dans la convention-cadre 2015-2017 et éligibles au financement du FPSPP ;
- préciser les modalités de suivi et d'évaluation afférents ;
- préciser les modalités de contribution des partenaires sociaux au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) annoncé par le gouvernement.

L'annexe financière de 2018 matérialise l'engagement des partenaires sociaux aux côtés de l'État dans le financement du Plan d'investissement dans les compétences dont les premiers éléments ont été présentés par le Premier ministre le lundi 25 septembre 2017. À cet effet, les partenaires sociaux et l'État ont convenu d'inscrire dans l'annexe 2018 une contribution exceptionnelle de 250 M€.

Évolutions des programmations du FPSPP *(en M€)*



Note : *les programmations 2015, 2016 et 2017 correspondent aux programmations finales après réaffectations en cours d'année. La programmation 2018 est initiale correspondant à l'annexe financière signée entre l'État et le FPSPP en janvier 2018.*

[6] *Voir la fiche « Le budget du FPSPP » pour les mécanismes de réaffectation et les différences entre programmations et engagements.*

Au total, après les années 2015 et 2016, marquées par des programmations dynamiques pour marquer le soutien des partenaires sociaux aux différents plans de soutien à la formation des demandeurs d'emploi, les années 2017 et 2018 permettent de revenir dans des annexes financières plus proches des ressources du FPSPP. On note au fil du temps, une déformation du poids des programmations en faveur du parcours des demandeurs d'emploi.

***Montants programmés** en 2015, 2016, 2017 et 2018 (en M€)*

	Programmation finale			
	2015	2016	2017	2018
TPE	166,0	174,6	164,0	167,0
11-49[1]		140,0	30,0	15,0
MUTÉCO	96,0	113,0	100,0	15,0
Expé. Bilan compétences	5,0	6,4		
Dotation CIF-CDI	104,7	40,0	20,0	10,0
CIF-CPF		13,9	18,0	15,0
Salariés et entreprises	**371,7**	**487,9**	**332,0**	**222,0**
Péréquation PRO	330,0	350,0	350,0	350,0
POEI	24,0	37,1	40,0	10,0
Emplois d'avenir	19,3	20,0	10,0	
Prestation dans l'emploi CLD	4,0	8,0	2,0	
Insertion dans l'emploi	**377,3**	**415,1**	**402,0**	**360,0**
CSP[2]	98,7	85,0	85,0	45,5
dont contribution FSE au CSP	*22,0*	*40,0*	*40,0*	*22,5*
POEC	77,5	40,0	40,0	
CPF-DE Pôle emploi	78,0	130,0	87,0	40,0
CPF-DE Conseils régionaux	102,0	192,9	132,0	30,0
Expérimentation territoriale DE		30,0	15,0	10,0
ANI Jeunes	15,0			
R2F[3]	100,0	100,0	102,0	84,0
Dotation CIF-CDD	10,0	47,5	25,0	10,0
Plan 40 000 - Pôle emploi	31,7			
Effort national exceptionnel			51,8	
Soutien au PIC[4]				250,0
Socle (certificat CléA)[5]	10,0	9,0	13,0	
Parcours des demandeurs d'emploi	**522,9**	**634,4**	**550,8**	**469,5**
Information et orientation	16,9	27,9	17,7	12,0
Études et travaux	4,0	5,0	5,0	5,0
Budget de fonctionnement	12,7	13,0	13,0	13,0
Fonctionnement et autres dépenses	**33,5**	**45,9**	**35,7**	**30,0**
Montant total	**1 305,4**	**1 583,3**	**1 320,5**	**1 081,5**

[1] *Pour les 11-49 salariés, les dotations aux OPCA sont conditionnées à l'existence d'excédents sur le CPF.*
[2] *Y compris l'usage du CPF pour abonder le financement des CSP.*
[3] *La R2F est hors convention-cadre. L'État s'engage à verser le même montant que le FPSPP.*
[4] *Plan d'investissement dans les compétences.*
[5] *Les dépenses en faveur de CléA sont placées conventionnellement dans la catégorie « parcours des DE ».*

LE FPSPP DANS SON **RÔLE DE REDISTRIBUTION ET DE RÉORIENTATION DES FONDS** DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

— Une redistribution dans le cadre de partenariats exigeants —

En s'appuyant sur des ressources qui proviennent essentiellement des contributions des entreprises de droit privé et en redistribuant ces fonds vers des organismes au contact direct des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, le FPSPP contribue à une meilleure allocation et une meilleure efficacité des moyens au bénéfice du parcours professionnel des actifs.

Grâce aux montants programmés chaque année dans le cadre des annexes financières signées entre les partenaires sociaux et l'État, le FPSPP peut annoncer à chacun de ses partenaires les actions qu'ils peuvent entreprendre. Les OPCA, les OPACIF, Pôle emploi et depuis 2015, les Conseils régionaux sont les principaux partenaires du FPSPP.

L'appui aux actions peut prendre la forme[1] soit de dotations avec des conditions plus ou moins strictes, soit des appels à projets auxquels répondent les partenaires.

Dans tous les cas, ces partenariats portent des exigences sur les types de publics visés, notamment pour s'assurer qu'ils permettent de corriger les inégalités d'accès à la formation au profit des salariés des petites entreprises ou vers les actifs les moins qualifiés, salariés comme demandeurs d'emploi.

Ces exigences portent aussi sur des obligations de production de *reportings* réguliers et de bilans quantitatifs et qualitatifs[2].

En parallèle, le FPSPP engage avec ses partenaires et notamment les OPCA et les OPACIF[3], des travaux de capitalisation, de construction d'outils communs et d'évaluation en vue de renforcer l'efficacité et la cohérence de leurs interventions.

— De la programmation aux engagements —

Cette dynamique s'inscrit dans le temps. En s'appuyant sur les cadres politiques et financiers tracés, les partenaires du FPSPP peuvent, parfois sur plusieurs années, construire leurs propres actions, lancer les formations, cibler les participants et finalement s'engager envers eux dans un appui à leurs parcours. Par effet miroir, ces engagements vers les personnes sont l'équivalent des engagements financiers du FPSPP envers ses partenaires[4].

---

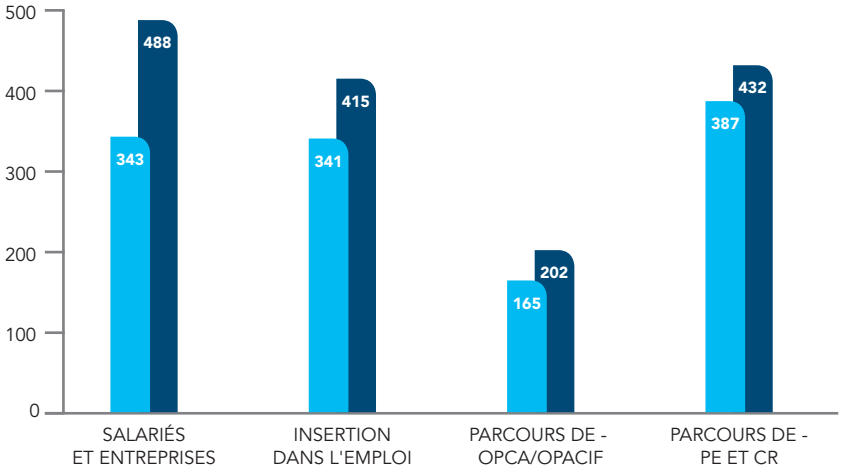
[1] *Les modes de déploiement diffèrent d'une action à l'autre. Ils sont décrits dans les fiches de ce rapport. Pour une description des différents modes de gestion, voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*

[2] *Voir la fiche « Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP ».*

[3] *Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF » et la partie « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF.*

[4] *Voir les fiches « Le budget du FPSPP » et « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation » pour la description plus précise des modalités de gestion et de leur traduction comptable.*

Montants programmés et engagés en 2016 *(en M€)*



Lecture : *en 2016, 488 M€ ont été programmés pour les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés auprès des OPCA et OPACIF. En fin d'année 2016, ils avaient engagé pour 343 M€. Ces montants comprennent le FSE versé par le FPSPP et remboursé ensuite en partie.*

Note : *les engagements sont ici des engagements sur l'année civile 2016 : ils rendent compte des engagements des organismes sur l'année, indépendamment des annexes financières mobilisées.*

— Une redistribution de grande ampleur au bénéfice des parcours —

Par ses actions, le FPSPP permet d'alimenter les principaux financeurs finaux de la formation des actifs et génère ainsi des mouvements de redistribution de grande ampleur. Il a ainsi engagé près de 1 299 M€ en 2016, dont près de 885 M€ envers les OPCA et OPACIF (environ 13 % de leurs dépenses totales) et plus de 240 M€ vers Pôle emploi (un peu plus de 18 % du total de ses dépenses de formation). Les engagements vers les Conseils régionaux[5] ont fortement progressé en 2016 (148 M€).

— 54 % des engagements 2016 du FPSPP pour les demandeurs d'emploi —

Une autre manière de représenter cette redistribution consiste à s'intéresser au statut de la personne à son entrée en formation. Sous certaines hypothèses[6], on peut alors considérer que sur les engagements 2016 de 1 299 M€, majoritairement issus des contributions des entreprises de droit privé, 692 M€ ou 55 % du total sont allés à des demandeurs d'emploi. Cette part a augmenté de 2 points entre 2015 et 2016, conséquence de l'appui des partenaires sociaux aux efforts en faveur des demandeurs d'emploi.

Cette présentation, très utilisée dans les discussions avec l'État, ne rend toutefois pas compte de la pluralité des outils mobilisables au bénéfice des parcours des personnes, ni du rôle joué par les entreprises dans ces parcours.

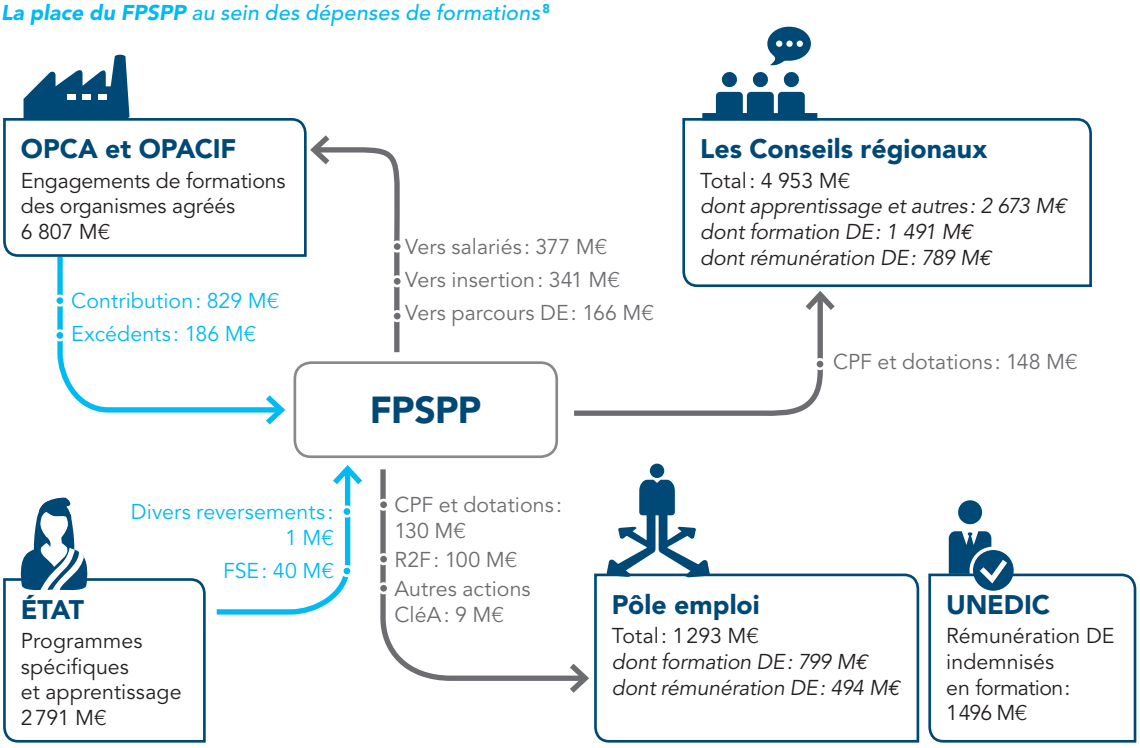
---

[5] *Voir toutefois la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux » pour une description des difficultés rencontrées pour rattacher les formations des Conseils régionaux aux actions cofinancées par le CPF.*

[6] *Les engagements en faveur des demandeurs d'emploi comprennent :*
- *l'ensemble des engagements « en faveur du parcours des demandeurs d'emploi » ;*
- *29,6 % des dépenses pour le Contrat de professionnalisation (fiche « Le Contrat de professionnalisation »), soit la part des demandeurs d'emploi à l'entrée en Contrat de professionnalisation en 2016 (source : DARES, 2017) ;*
- *les engagements en faveur de la POEI (fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ») et de CléA (fiche « Le certificat CléA » : plus de 80 % des évaluations préalables correspondent à des demandeurs d'emploi).*

Par ses engagements en 2016, le FPSPP aura financé[7] la formation de près de 360 000 salariés, près de 65 000 parcours d'insertion dans l'emploi et près de 115 000 formations au bénéfice du parcours des demandeurs d'emploi.

***La place du FPSPP** au sein des dépenses de formations*[8]



***Note :** ce schéma illustre les circuits entre le FPSPP et les principaux financeurs finaux de la formation professionnelle, ainsi que les poids relatifs entre ces acteurs. Il ne trace que les dépenses de formations intermédiées.*

***Sources :** les données dans les encadrés bleus correspondent aux dépenses 2016 retracées dans le Jaune budgétaire Formation Professionnelle 2018, en évitant les doubles comptes. Les sommes qui vont au FPSPP correspondent à ses ressources en 2016. Celles qui en sortent, aux engagements du FPSPP en 2016.*

[7] *Le calcul s'appuie sur le nombre de formations réputées financées, c'est-à-dire les engagements du FPSPP rapportés au coût moyen d'une formation. Ce mode de calcul permet de prendre l'apport du FPSPP en cas de cofinancement avec l'organisme avec lequel il a conventionné.*

[8] *Le schéma ne reprend que les dépenses « intermédiées », c'est-à-dire où un organisme vient financer la formation au bénéfice d'un participant final. Par rapport aux « 32 milliards » habituels, il exclut les dépenses des ménages pour eux-mêmes, les dépenses des administrations publiques pour leurs salariés, mais aussi les dépenses réalisées par les entreprises pour leurs salariés sans intervention de l'OPCA. Depuis la réforme de 2014 et avec la disparition des déclarations précédentes (24-83), ces dépenses ne sont plus connues. La DARES a entrepris de pallier ce manque par la mise en place d'enquêtes statistiques, mais les données ne sont pas encore disponibles.*

DE L'ANI DE 1970 À CEUX DE 2013 : LES RACINES DU FPSPP

Années 1970	Années 1980-1990	Années 2000	Années 2010
Période de plein-emploi : l'affirmation au droit à la formation pendant le temps de travail	La formation professionnelle continue confrontée au chômage de masse	Formation tout au long de la vie : sécuriser et accompagner les **salariés** dans et en dehors de l'entreprise	La refonte des droits et responsabilités des **actifs** et des entreprises
→ 6e point des accords de Grenelle (1968) → ANI de juillet 1970 → Loi du 16 juillet 1971	→ ANI septembre 1982, octobre 1983, octobre 1986 et juillet 1991 → Lois 1984, 1990 et 1991	→ ANI 2003 et 2009 → Lois 2004 et 2009	→ **ANI janvier et décembre 2013** → **Loi mars 2014**
→ Reconnaissance du droit à la formation pendant le temps de travail → Création du plan de formation → Obligation de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue → Création du congé de formation	→ Création de dispositifs en alternance pour les jeunes (Contrat de qualification, d'adaptation…) → Outils pour favoriser la mobilité et la transition professionnelle (bilan de compétences, Congé individuel de formation, convention de conversion)	→ Création du contrat de professionnalisation, élargissement aux publics éloignés (CP et création période de pro) → Appui aux parcours des salariés (entretien professionnel) → Émergence de droits individualisés (DIF, devenu portable en 2009) → Soutien aux demandeurs d'emploi : création de la POEI et de la CRP	→ Création conjointe du Compte personnel de formation et du Conseil en évolution professionnelle → Fin de l'obligation « payez ou formez » et responsabilité de l'employeur à maintenir la capacité à occuper un emploi → Entretien professionnel obligatoire tous les deux ans → Politique d'amélioration de la qualité de la formation
→ Création des premiers **FAF** (Fonds d'assurance formation), organismes paritaires propres à une branche professionnelle	→ Clarification de la fonction de financeur de celle de formateur : création des **OPCA** → Création des **FONGECIF** → Outils de péréquation et de régulation : création de l'**AGEFAL** (Association pour la gestion des fonds de l'alternance) et du **COPACIF** (Comité paritaire du CIF)	→ Processus de rapprochement des OPCA (2009-2011) → Création du **FUP** (Fonds unique de péréquation par fusion AGEFAL et COPACIF en 2005) → Renforcement des structures nationales (création du **FPSPP** en 2009 ; création du **CNEFP** - Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle)	→ Création du **COPANEF** → Création des **COPAREF** → Affirmation de la place du quadripartisme (OS, OP, État, Conseils régionaux) à travers le CNEFOP et les CREFOP

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES COMMISSIONS STATUTAIRES

— Le Conseil d'administration du FPSPP[1] —

C'est l'organe décisionnel du FPSPP : composé de 50 membres, 25 pour chaque collège (10 titulaires et 15 suppléants), il est le seul autorisé à engager le FPSPP. L'État est représenté par la DGEFP en tant que commissaire du gouvernement[2]. Un contrôleur du CGEFI (Contrôle général économique et financier) assiste de droit, avec voix consultative, au Conseil d'administration. Le CA se réunit chaque mois (11 réunions en 2017). Il a notamment pour mission de voter chaque année, l'annexe financière entre l'État et le FPSPP retraçant la programmation initiale des fonds. Il vote aussi le budget de fonctionnement.

Ses décisions font l'objet d'un communiqué de son président et vice-président à l'issue de chaque Conseil d'administration et sont tracées dans un compte rendu qui suit.

Trois commissions statutaires existent au FPSPP. Elles suivent le travail des équipes techniques et disposent d'un pouvoir de proposition auprès du Conseil d'administration, seul habilité à prendre des décisions.

Chaque commission est composée de dix membres titulaires et dix membres suppléants, désignés par chacune des organisations. La DGEFP, en tant que commissaire du gouvernement, désigne un observateur à chaque réunion des commissions. Chaque commission désigne en son sein, deux animateurs, un pour le collège employeurs, un pour le collège salariés. Le travail des commissions, en préparant les décisions du Conseil d'administration et en suivant l'exécution des actions, forme l'ossature du paritarisme de gestion. Elles se sont réunies au total 37 fois en 2017.

La commission « Sécurisation des parcours professionnels » assure la mise en œuvre des appels à projets et dotations votés dans les annexes financières annuelles des conventions-cadres négociées entre le FPSPP et l'État. Ainsi, à l'appui des ressources fournies par les services techniques du FPSPP, les partenaires sociaux :

- définissent le périmètre des appels à projets et dotations, tant en termes de finalités, objectifs, publics visés et modalités de prises en charge du FPSPP ;
- échangent sur l'opportunité de cofinancer les projets présentés par les OPCA, OPACIF et FONGECIF, au regard des objectifs poursuivis et publics visés ;

« La CSPP témoigne de l'exemplarité de la concertation paritaire et du travail des services techniques du FPSPP. En assurant le suivi et le bilan des différents appels à projets émis par le Fonds, comme ceux relatifs aux mutations technologiques et technologiques, aux expérimentations territoriales, et également de la dotation spécifiquement dédiée à la formation dans les entreprises de moins de 11 salariés, elle se place au cœur de l'action de renforcement de la sécurisation des parcours professionnels. »

Olivier Coone, coanimateur de la CSPP

[1] *Les articles L.6332-18 et suivants du Code du travail, définissent les missions du FPSPP.*
[2] *Article R.6332-112 du Code du travail. Le commissaire du gouvernement n'a pas de droit de vote, mais a un droit de veto suspensif pendant 15 jours sur les décisions prises.*

« La CSPP a été, jusqu'à présent, le lieu qui permet aux acteurs sociaux de traiter en profondeur de la mise en œuvre de la politique de formation nationale interprofessionnelle déterminée par le COPANEF par les propositions qu'elle fait au Conseil d'administration du FPSPP. Il faut conserver un espace de débat équivalent pour les prochains exercices. »

Jean-Philippe Maréchal, coanimateur de la CSPP

- proposent au Conseil d'administration d'octroyer des fonds ;
- pilotent l'avancement et le déploiement des fonds à travers un suivi périodique des actions des OPCA-OPACIF et FONGECIF ;
- proposent des arbitrages notamment financiers en cours d'année afin d'optimiser l'intervention du FPSPP auprès des publics visés ;
- rendent compte au CA sur l'avancée quantitative, qualitative et financière des appels à projets et dotations.

Les dispositifs suivis par la CSPP sont par exemple le Contrat de sécurisation professionnelle[3], les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles et collectives[4], les expérimentations territoriales pour les demandeurs d'emploi[5], etc. En 2017, elle a aussi impulsé l'évaluation de la dotation aux formations dans les TPE[6] et le séminaire sur les critères de réussite des projets Mutations économiques et technologiques[7].

La commission « Congé individuel de formation » assure le suivi de l'activité et de la situation financière des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du Congé individuel de formation (OPACIF-FONGECIF), rend compte au Conseil d'administration et formule toute proposition appropriée. Elle s'assure, en outre, de l'animation du réseau FONGECIF. Une feuille de route ainsi qu'un budget fixant les priorités d'animation du réseau est proposée par la commission au Conseil d'administration, pour validation.

C'est la commission CIF qui examine les dotations pour le CIF[8], la définition et la mise en place de l'offre de services CEP[9], ou encore qui définit le programme annuel de professionnalisation des collaborateurs des OPACIF[10]. C'est aussi elle qui a piloté l'harmonisation des prises en charge des CIF[11] et impulsé avec les présidents des FONGECIF, les travaux sur les pratiques de financement[12] ou sur l'équité de traitement[13].

---

[3] *Voir la fiche « L'accès à la formation pendant le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ».*
[4] *Voir les fiches « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) » et « La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ».*
[5] *Voir les fiches « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi » et « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*
[6] *Voir la fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ».*
[7] *Voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*
[8] *Voir les fiches « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI » et « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*
[9] *Voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*
[10] *Voir la fiche « La professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF ».*
[11] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[12] *Voir la fiche « Les pratiques de financement et d'achat des FONGECIF ».*
[13] *Voir la fiche « L'équité de traitement au sein des FONGECIF dans les décisions de financement ».*

« Suite à la demande du COPANEF, la commission CIF du FPSPP a remis en septembre 2017 des propositions en matière d'évolution du CIF-CDD mais également du CIF-CDI. Forts de leur identité d'appartenance à un réseau, les FONGECIF se sont fortement impliqués dans la poursuite de l'harmonisation de leurs règles de fonctionnement, afin que tous les salariés et demandeurs d'emploi soient traités de façon équitable sur l'ensemble du territoire, ainsi que dans la mise en place de règles concernant le contrôle de la qualité de l'offre de formation.
En novembre 2017, tous les FONGECIF ont décidé de la mise en place d'un portail commun de services à destination du grand public afin de permettre une meilleure information sur l'accompagnement dans le cadre du CEP (mission des FONGECIF) : celui-ci devrait être mis en œuvre fin 2018. »

Martine Fournier et Patrick Brunier, coanimateurs de la commission CIF

La commission « Professionnalisation » assure le suivi de l'activité et de la situation financière des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), rend compte au Conseil d'administration et formule toute proposition appropriée. Elle s'assure, en outre, de l'animation du réseau des OPCA, notamment pour mutualiser les bonnes pratiques. Une feuille de route fixant les priorités d'animation du réseau des OPCA est proposée par la commission et validée par le Conseil d'administration.

« La commission Professionnalisation est un véritable laboratoire d'idées et d'échanges entre partenaires sociaux mais également avec partenaires (DGEFP) et les collaborateurs du FPSPP. Elle peut fournir des données quantitatives nécessaires au suivi des dispositifs de professionnalisation et suggérer au Conseil d'administration des expérimentations et les évaluer. »

Christine Lodewyckx, coanimatrice de la COM PRO

C'est la commission Professionnalisation qui examine la distribution des fonds de soutien à l'alternance[14]. C'est aussi elle qui a proposé et suivi la mise en place du club utilisateurs du CPF[15] ou encore impulsé les conférences sur l'innovation pédagogique[16], etc. Elle suit les résultats des enquêtes sur le Contrat de professionnalisation[17], comme les enjeux de professionnalisation des OPCA pour s'emparer des actions de formations en situation de travail.

« Au cœur de l'activité de la Commission, la péréquation organisée par les partenaires sociaux a permis cette année la conclusion de près de 40 000 contrats de professionnalisation supplémentaires, venant s'ajouter aux 153 000 contrats financés par la contribution professionnalisation des entreprises. Les trois quarts de ces contrats sont signés par des jeunes de moins de 26 ans et 76 % d'entre eux sont en emploi à l'issue de leur contrat. »

Renaud Giroudet, coanimateur de la COM PRO

---

[14] *Voir la fiche « Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la « péréquation » ».*
[15] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[16] *Voir la fiche « L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP ».*
[17] *Voir les fiches « Le Contrat de professionnalisation » et « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF ».*

LE **FPSPP** ET **LES RÉSEAUX** DES **OPCA** ET DES **OPACIF-FONGECIF**

— Le FPSPP, « maison commune » des OPCA et des OPACIF —

Les OPCA et les OPACIF constituent les partenaires privilégiés du FPSPP. Ils sont en contact direct avec les entreprises et les salariés, et dans certains cas avec les demandeurs d'emploi. Ils forment un réseau important au service de l'ensemble des entreprises et des salariés de droit privé.

Dès l'ANI du 7 janvier 2009, le FPSPP s'est vu confié par les partenaires sociaux un rôle d'animation des réseaux. Cette animation passe par l'harmonisation des démarches et la promotion et la diffusion des bonnes pratiques identifiées dans les réseaux OPCA et OPACIF. De son côté, le FPSPP organise des travaux collectifs nécessaires à la mutualisation, la diffusion, la valorisation des bonnes pratiques et crée les conditions de la coopération entre les réseaux OPCA et OPACIF[1].

Cette priorité donnée à l'animation des réseaux a été réaffirmée dans le relevé de conclusions sur le rapprochement entre le COPANEF et le FPSPP. Ce relevé, signé à l'unanimité par les 8 organisations le 22 juillet 2016, indique vouloir *« formuler des propositions pour renforcer l'animation des OPCA et OPACIF »*.

— Les OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés —

Les OPCA sont des organismes paritaires créés par accord. Les branches négocient paritairement le choix de l'OPCA auquel elles adhèrent, soit en lien avec leur secteur professionnel, soit un OPCA interprofessionnel (AGEFOS-PME, OPCALIA). Ces accords n'entrent en vigueur qu'une fois étendus par le ministère. Les OPCA peuvent alors recevoir les contributions des entreprises et leur délivrer des services ainsi qu'à leurs salariés. Si une branche professionnelle ne désigne pas d'OPCA ou si une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, les entreprises concernées doivent adhérer à un des deux OPCA interprofessionnels.

Les missions d'un OPCA[2]

- Collecter la contribution unique auprès des entreprises[3].
- Peut collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue (sur une base conventionnelle, issue d'un accord de branche, ou volontaire de la part de l'entreprise).
- Peut être agréé à collecter la taxe d'apprentissage (OCTA)[4].
- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage notamment en finançant les différents dispositifs d'accès à la formation des actifs :
  - les formations financées par le Compte personnel de formation[5] ;

[1] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[2] *Article L6332-1-1 du Code du travail.*
[3] *Voir la fiche « Le budget du FPSPP » pour comprendre les modalités de la collecte.*
[4] *Début 2016, 19 OPCA ont obtenu un agrément d'OCTA, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.*
[5] *Voir la fiche « Le Compte personnel de formation des salariés ».*

- les formations relevant du plan de formation[6],
- les périodes de professionnalisation[6],
- le Contrat de professionnalisation[7],
- les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles[8] et collectives[9],
- les contrats de sécurisation professionnelle des licenciés pour motif économique par une entreprise adhérente[10].

→ Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE[11] et les PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

→ S'assurer de la capacité du prestataire de formation à réaliser une formation de qualité.

Depuis 2015, 20 OPCA ont été agréés pour leurs missions par l'État, qui signe avec eux des conventions d'objectifs et de moyens. Leurs effectifs fin 2016 s'élèvent à 5 450 salariés[12].

— Les OPACIF, organismes paritaires agréés pour les congés individuels de formation —

Deux types d'OPACIF existent :

→ ceux à vocation interprofessionnelle à compétence régionale : les FONGECIF au nombre de 17 à la fin 2016 (13 en métropole et 4 dans les DOM) suite au processus de fusion territoriale consécutive à la loi Notre ;

→ ceux désignés par un accord de branche : FAF.TT, UNIFAF, UNIFORMATION, AFDAS, FAFSEA, agréés aussi comme OPCA ; et ceux qui relèvent d'un secteur faisant l'objet de dispositions législatives spécifiques : Unagecif et Agecif-CAMA.

Les effectifs des OPACIF s'élèvent fin 2016 à 2 100 salariés[13], dont 500 pour le Conseil en évolution professionnelle (CEP)[14].

Leurs missions[15]

→ Concourir à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée.

→ Délivrer le Conseil en évolution professionnelle[16].

→ Accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

→ Financer les actions organisées dans le cadre du Congé individuel de formation (CIF)[17], en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)[18].

→ S'assurer de la qualité des formations financées.

---

[6] *Voir la fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ».*
[7] *Voir la fiche « Le Contrat de professionnalisation ».*
[8] *Voir la fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ».*
[9] *Voir la fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ».*
[10] *Voir la fiche « L'accès à la formation pendant le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ».*
[11] *Voir la fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ».*
[12] *Estimation FPSPP basée sur les ESF, y compris personnel délégataire.*
[13] *Estimation FPSPP basée sur les ESF. Ce total inclut les effectifs des OPACIF agréés comme OPCA.*
[14] *Estimation du CNEFOP, « Rapport sur la mise en œuvre du CEP et du CPF », juin 2017. Ce nombre est un minorant, car seuls 19 organismes sur 21 ont répondu au questionnaire du CNEFOP.*
[15] *Article L6333-3 du Code du travail.*
[16] *Voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*
[17] *Voir les fiches « Le Congé individuel de formation – CDI » et « Les Congés individuels de formation – CDD et intérimaire ».*
[18] *Voir les fiches « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI » et « Le Compte personnel de formation des salariés ».*

LE FPSPP : **ORGANISME INTERMÉDIAIRE DU FSE**

UNION EUROPÉENNE
Fonds Social Européen

Le FPSPP est devenu organisme intermédiaire du Fonds social européen (FSE) depuis la signature, le 21 avril 2009, de son premier accord avec l'État.

L'engagement de l'État à travers le FSE s'est prolongé dans toutes les conventions-cadre[1] entre le FPSPP et l'État signées entre 2010 et 2015.

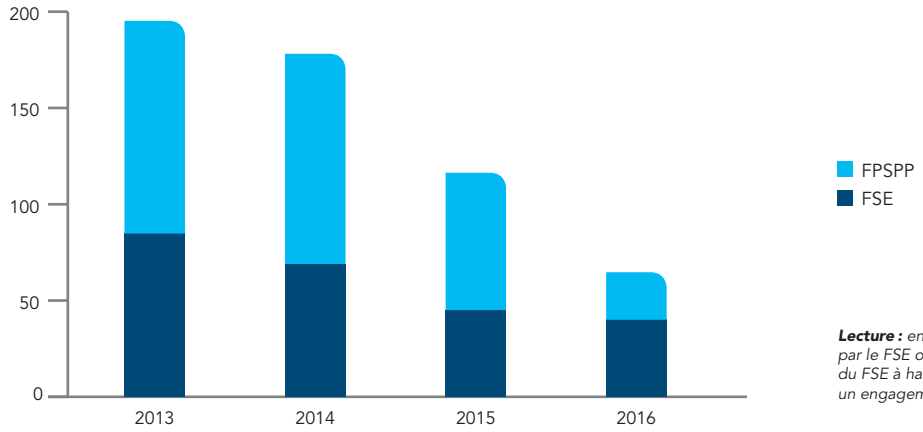
En tant qu'organisme intermédiaire, le FPSPP s'est ainsi vu confier une partie des tâches de gestion et de contrôle relevant de la compétence de son autorité de gestion (DGEFP), elle-même responsable de la mise en œuvre et du contrôle d'un programme opérationnel FSE.

Aucun des audits, dits « de second niveau », effectués sur les opérations cofinancées par le FSE/FPSPP au bénéfice des OPCA, n'a fait l'objet d'un rejet de dépenses supérieur à 2 %. Les redressements représentent 0,3 % des financements totaux FSE/FPSPP, ce qui démontre une gestion rigoureuse des opérations par les équipes du Fonds paritaire.

Dans le cadre de la nouvelle programmation FSE 2014-2020, le FPSPP bénéficie aujourd'hui d'une subvention globale visant l'octroi d'un montant de 196 M€ au titre du FSE pour les premières années de la programmation, montant amené à évoluer en 2018. Ces fonds sont dorénavant destinés exclusivement au financement du Contrat de sécurisation des parcours professionnels (CSP)[2].

Moins de 1 % de ce montant est dédié à la gestion des dossiers CSP par les équipes du Service « Partenariats et Projets » du FPSPP, ce qui représente un taux de mise en œuvre relativement faible.

Engagements annuels au titre du FSE et contreparties FPSPP *(en M€)*



Lecture : *en 2013, les actions cofinancées par le FSE ont conduit à un engagement du FSE à hauteur de 84,8 M€ et un engagement du FPSPP de 110,4 M€.*

[1] *Voir la fiche « La convention-cadre 2015-2017 et les annexes financières ».*
[2] *Voir la fiche « L'accès à la formation pendant le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ».*

LES **ACTIONS EN FAVEUR** DES **ENTREPRISES** ET DE LEURS **SALARIÉS**

LES ACTIONS EN FAVEUR DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS **39**

L'APPUI À LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE ET PME 40

L'APPUI AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES 44

LES ACTIONS DES OPCA EN FAVEUR DU PLAN ET DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION 48

L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDI 50

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION – CDI 51

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉ PAR LES OPACIF ET LES FONGECIF 54

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES SALARIÉS 57

LES ACTIONS EN FAVEUR DES **ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS**

Le public des salariés et des entreprises demeure une priorité des partenaires sociaux : par sa capacité à orienter les fonds, le FPSPP est en effet un outil pour limiter les inégalités d'accès à la formation parmi les salariés, favoriser leurs transitions professionnelles et sécuriser leurs trajectoires.

En 2016, les priorités en termes d'appui à la formation des salariés ont porté sur :

- l'appui à la formation des salariés des très petites entreprises : fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME » ;
- l'appui au renouvellement des compétences liées aux Mutations économiques et technologiques (MUTÉCO) : fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques » ;
- l'appui aux congés individuels de formation - CDI : fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI ».

Pour remettre ces actions dans un contexte plus large, quatre encadrés viennent les compléter. Un encadré est relatif au plan de formation des entreprises, avec un focus sur les actions de formation financées par les OPCA au titre du plan de formation et des périodes de professionnalisation (fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation »).

Deux encadrés concernent les actions mises en œuvre par les OPACIF. Ces encadrés portent sur le CIF-CDI en général et le devenir des bénéficiaires (fiche « Le Congé individuel de formation – CDI ») et la mise en place du Conseil en évolution professionnel (CEP) (fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF »). Un dernier encadré porte sur la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF) par les salariés (fiche « Le Compte personnel de formation des salariés »).

Ces actions en faveur des entreprises et des salariés viennent orienter et compléter les dépenses des OPCA et des OPACIF.

	Engagements annuels (en M€)	
	2015	2016
TPE	143,3	170,1
PME	-	25,6
MUTÉCO	48,0	125,6
CIF-CDI	104,7	39,1
CIF-CPF*	3,9	13,3
Expé bilan de compétences**	0,3	3,8
Total	**300,1**	**377,5**

** Y compris les heures CP mobilisées dans un CIF-CDD : elles sont analysées dans la fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*
*** L'expérimentation d'un nouveau bilan de compétences est décrite dans la fiche « Faire évoluer le bilan de compétences ».*

	Nb de personnes concernées (2016)	Part financée par le FPSPP	Volume horaire associé	
TPE	760 100	28 %	131	Actions plan, Enquête quantitative OPCA 2016
PME	890 200	5 %	112	Actions plan, Enquête quantitative OPCA 2016
MUTÉCO	177 000	72 %	33	Engagements 2015 - 2016
CIF-CDI	31 800	6 %	815	Enquête quantitative OPACIF 2016
CEP (2017)	92 300	-	-	SI CEP, entrées niveau 2 et 3, 2017, OPACIF
CPF salariés	181 800	-*	106	Enquête quantitative OPCA 2016
Bilans compétences	37 551	7 %	21	Enquête quantitative OPACIF 2016

** Le FPSPP soutient le CPF des salariés via le financement des heures mobilisées dans un Congé individuel de formation.*

L'APPUI À LA **FORMATION DES SALARIÉS** DES TPE ET PME

Les salariés des très petites entreprises accèdent peu à la formation : si plus d'un salarié sur deux accède à au moins une formation dans l'année, ce n'est le cas que d'un salarié sur trois dans les entreprises de moins de 10 salariés[1]. S'il apparaît que le recours à la formation augmente avec la taille de l'entreprise, les Très petites entreprises (TPE)[2] sont confrontées à de nombreux freins (temporel, financier, organisationnel, informationnel, RH) qui entravent le départ en formation de leurs salariés[3].

Les partenaires sociaux se sont engagés à inciter et faciliter les départs en formation de salariés de ces entreprises. Conformément aux dispositions de l'article 42 de l'ANI de décembre 2013, repris dans la loi de mars 2014, ils ont décidé de dédier, *via* une dotation, une enveloppe financière correspondant à 20 % de ses ressources, destinée à la formation des salariés des TPE.

Le FPSPP a ainsi engagé auprès des OPCA, 143 M€ en 2015 et 170 M€ en 2016. Ces engagements ont porté essentiellement sur des coûts pédagogiques, mais aussi sur des rémunérations[4] et frais annexes (19 % du total en 2016), ainsi que sur des dépenses de mise en œuvre des OPCA[5].

— Une hausse progressive des engagements, comme du nombre de bénéficiaires —

Depuis 2014, les engagements des OPCA pour la formation des salariés des TPE se sont accrus progressivement, passant de 434 M€ à 512 M€ en 2015, puis 570 M€ en 2016 (+ 31 % en deux ans). Le nombre total d'actions de formations a semble-t-il progressé entre 2014 et 2015[6], puis s'est stabilisé en 2016 à un peu moins de 560 000. Le nombre de bénéficiaires a lui aussi nettement progressé (+ 27 %), pour atteindre 760 000 bénéficiaires en 2016, soit de l'ordre de 12 % des salariés des TPE[7].

La hausse des engagements s'est traduite, entre 2014 et 2016, par une baisse de la durée moyenne des formations (de 31 à 25 heures), mais aussi par une forte hausse du coût horaire (de 24 à 30 € de l'heure/stagiaire, soit + 25 %).

D'un OPCA à l'autre les constats sur l'effet levier de la dotation TPE sont mitigés : pour certains la dotation a contribué à augmenter le nombre de bénéficiaires partis en formation ; pour d'autres, elle a permis de maintenir et donc de compenser

---

[1] *Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Voir aussi la fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation » sur les différences d'appui des OPCA à la formation par taille d'entreprise.*

[2] *Par « TPE » est entendu les entreprises de moins de 10 salariés devenues moins de 11 salariés à partir de 2016. Par « PME » est entendu les entreprises de 11 à 49 salariés.*

[3] *A. PARADAS, « Difficultés d'application et réponses possibles en matière de formation professionnelle dans les petites entreprises », Revue Management & Avenir, 2009.*

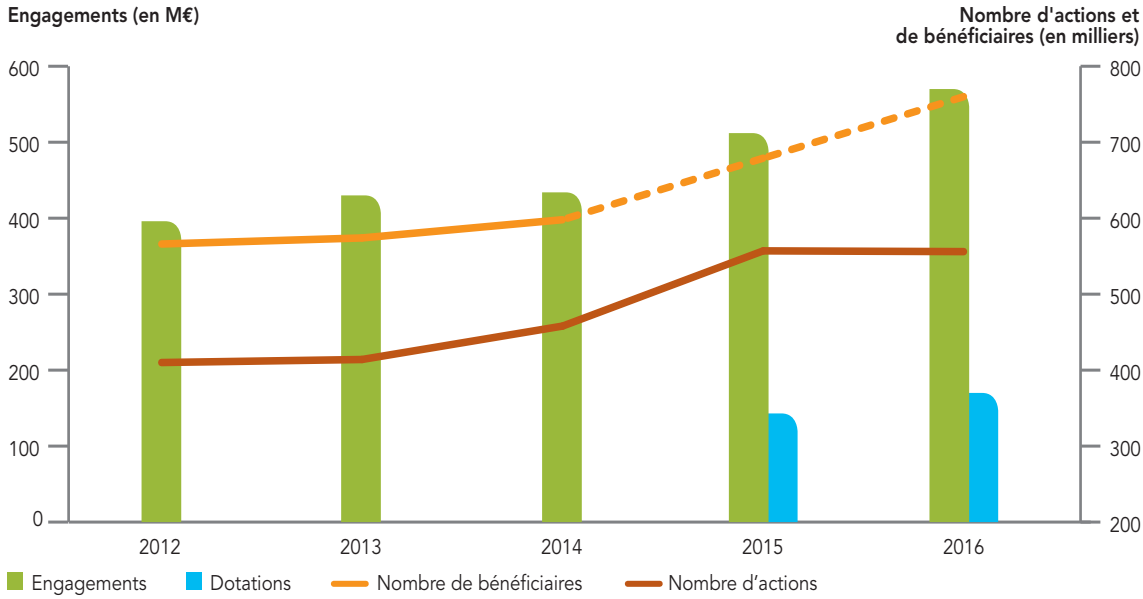
[4] *Le FPSPP peut prendre en charge les rémunérations des salariés partis en formation à hauteur du SMIC horaire brut chargé par heure de formation. Il peut aussi prendre en charge les frais inhérents au départ en formation (transport, hébergement, frais de garde d'enfant) dans la limite de 8 % des coûts pédagogiques. L'appel à projet prévoyait aussi la possibilité pour l'entreprise de remplacer le salarié parti par un salarié en CDD et pour cela prendre en charge les frais de fin de contrat : dans la pratique, cette option n'a jamais été mobilisée.*

[5] *Il s'agit d'une part fixée à 5,65 % du total.*

[6] *Semble, car la réforme de 2014 s'est traduite par la mise en place de nouvelles sections comptables conventionnelles et volontaires. La hausse du nombre d'actions entre 2014 et 2015 peut provenir de doubles comptes, une action pouvant être financée par plusieurs sections.*

[7] *Voir la fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ».*

***Évolutions des engagements** en faveur du plan de formations pour les TPE et nombre d'actions et de bénéficiaires*



***Source :** ESF ; enquêtes quantitatives FPSPP.*

***Note :** la réforme de 2014 a entraîné la création des sections conventionnelles et volontaires. À des fins de comparaison, les données du graphique font la somme des 3 sections (légal, conventionnel et volontaire) pour 2015 et 2016. De même, le seuil des TPE a été remonté de 10 à 11 salariés en 2015. Enfin, si les engagements sont tracés sans ambiguïtés, le nombre d'actions et de bénéficiaires peut comporter des doubles comptes, une même action pouvant bénéficier du financement en provenance de plusieurs sections comptables. Le nombre total de bénéficiaires n'est pas connu pour 2015.*

les effets induits par la réforme de 2015 ou de reconstituer des situations financières dégradées en 2014 ; pour d'autres enfin, elle semble être venue se substituer aux fonds de l'OPCA et ne démontre pas d'effet avéré.

En 2017, le FPSPP s'est intéressé à ces éléments influant sur le départ en formation des salariés de ces petites structures afin de qualifier plus précisément l'effet levier de cette mutualisation. Une étude approfondie des modalités de mobilisation de la dotation du FPSPP auprès de 8 OPCA a été menée. Cette étude met en évidence les différents leviers mobilisés par les OPCA (campagnes de communication et sensibilisation, révision des prises en charge, dématérialisation des démarches, etc.), mais aussi certains effets pervers (effet inflationniste, capacité très inégale d'un OPCA à l'autre pour déployer une offre de services adaptée). Les conclusions de l'évaluation soulignent que le mode de gestion de l'aide à la formation dans les TPE *via* la dotation n'a pas été optimal. L'évolution des règles de prise en charge et la simplification des démarches ont bien facilité l'accès des TPE à la formation, mais on constate que l'intégralité de la dotation n'a pas été mobilisée par les OPCA et que les choix de gestion[8] n'ont pas facilité le suivi de son usage, ni permis un pilotage tourné vers les besoins des TPE.

[8] *Intégration de la dotation dans les contributions volontaires chez certains OPCA, très grande latitude pour rendre compte des actions financées au FPSPP, etc.*

— Trois facteurs décisifs pour les TPE : l'information, le financement des coûts pédagogiques, la simplification des démarches —

L'information est un des éléments essentiels pour faciliter l'engagement en formation. Des campagnes de **sensibilisation et d'information auprès des entreprises** ont souvent été mises en place, notamment pour limiter les effets causés par le déficit informationnel des TPE. À cette fin, les OPCA établissent des stratégies de communication, d'accompagnement et la promotion du dispositif (mailing, phoning, site web dédié, vidéos de témoignages, réunions d'échanges entre acteurs). Certains ont aussi segmenté leurs adhérents suivant leur niveau d'appétence à la formation pour construire des stratégies de sensibilisation adaptée.

Pour faciliter la circulation de l'information, l'ensemble des OPCA a opté pour la création de services de proximité dédiés avec, pour certains, des conseillers en formation locaux, au plus près des entreprises. L'offre de services va du simple renseignement à des *speed-dating* entre les TPE et les conseillers jusqu'à de l'accompagnement Ressources humaines (RH). Cette initiative pallie le déficit de connaissance en matière RH et de services afférents souvent inexistants dans les TPE. Cet élément de sensibilisation des entreprises est une véritable amorce pour mettre un pied à l'étrier de la formation. L'approche des dirigeants peut évoluer vers une meilleure articulation de leur stratégie économique, du recours à la formation et de la carrière de leurs salariés.

L'analyse des pratiques des OPCA a mis en évidence que les démarches pro-actives pour aller à la rencontre des TPE, notamment vers celles peu utilisatrices de la formation, ont un véritable effet levier. Le coût de ces démarches est toutefois important et peut dépasser les frais de gestion associés à la dotation.

Une fois les TPE et PME informées de leurs moyens, droits et opportunités, elles sont plus enclines à engager leurs salariés dans une formation. Les OPCA et le FPSPP interviennent alors sur son **financement**. La prise en charge totale des coûts pédagogiques est un critère très incitatif au départ en formation, c'est pourquoi la majeure partie des OPCA l'opère. *A contrario*, la participation au paiement de la rémunération du salarié parti en formation et des frais annexes apparaissent comme des éléments, motivants mais secondaires, notamment lorsque la durée de la formation est courte. Les effectifs de ces entités étant faibles, le départ en formation d'un ou plusieurs collaborateurs implique souvent une désorganisation et un ralentissement de l'activité au sein de l'entreprise. La perte de production engendrée par l'absence d'un salarié est le principal obstacle soulevé par les dirigeants de ces structures.

La mise en place de la dotation du FPSPP a systématiquement conduit à des évolutions dans les critères de prise en charge des OPCA. Entre 2015 et 2016, certains ont entrepris de réduire le reste à charge des entreprises pour permettre à un nombre plus massif de salariés de partir en formation. Ils ont alors opté pour le déplafonnement des taux de prises en charge, d'en étendre le champ (ouverture de l'aide à la rémunération du salarié parti en formation, aux frais inhérents au départ en formation), ou encore d'augmenter le nombre d'actions annuelles permises par entreprise.

Cependant, l'étude relève également les effets pervers parfois induits par la dotation, notamment l'inflation des coûts de formation, liée à des niveaux de prises en charge trop avantageux, vecteurs d'effets d'aubaine de la part de certains organismes de formation.

Si le financement de la formation est un facteur influant sur l'augmentation des engagements de l'OPCA, il n'accroît pas nécessairement le nombre de salariés engagés en formation. Certains OPCA, ayant choisi de réviser leur niveau de prise en charge à la baisse entre 2015 et 2016, n'ont pas connu pour autant de diminution de leurs engagements.

Une autre modalité choisie par les OPCA est la **construction de catalogues de formations** éligibles au financement de l'OPCA, formations dont les coûts sont négociés au préalable entre ces derniers et l'organisme de formation. Cela permet également d'en optimiser les fonds avec la création d'offres de formations mutualisées (plan mutualisé inter-entreprises, promotion des actions de branche et de projets locaux fédérateurs…), en limitant les coûts unitaires de gestion d'un départ en formation. Certains OPCA ont souhaité aussi élargir le contenu de leurs catalogues à des formations commerciales, de management ou encore en langue, allant au-delà des formations cœur de la branche, mais correspondant à des besoins recensés dans les petites entreprises. Cette mobilisation de catalogues peut expliquer pourquoi le nombre de bénéficiaires a plus progressé que le nombre d'actions de formation.

Les initiatives de **simplification des démarches,** ayant pour finalité de limiter les freins temporels et organisationnels intrinsèques aux TPE et PME, sont des arguments persuasifs. Elles s'entreprennent sur le plan financier, par des mécanismes de délégation de paiement[9] qui évitent à l'entreprise de faire l'avance des fonds liés à la formation. Cette démarche est valorisée par les dirigeants.

Au niveau administratif, la majorité des OPCA a déjà entrepris un processus de dématérialisation et de numérisation : inscriptions en ligne, documents administratifs en ligne, numérisation des données, etc. Enfin, au niveau de la formation, la promotion des FOAD[10] est réalisée par la majorité des OPCA. Cette solution permet au salarié de se former tout en maintenant son activité.

— Les dotations en faveur des salariés des entreprises de 11 à 49 salariés —

La loi de mars 2014 a prévu qu'une part des excédents des OPCA versés au FPSPP, notamment ceux liés à la montée en charge progressive du CPF, soit affectée à celle des salariés des PME. La dotation du FPSPP en 2016 s'élève à 26 M€ pour près de 109 000 actions de formation.

Pour 2017 et 2018, le FPSPP poursuit son effort au développement des formations en faveur des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et de celles de 11 à 49 salariés. Les annexes financières du FPSPP de 2017 et 2018 prévoient respectivement un montant de 164 M€ et 167 M€ pour les TPE. L'enveloppe pour les PME a été révisée à la baisse pour tenir compte de l'arrivée à maturité du CPF. En 2017, une attention particulière a été portée aux besoins spécifiques des salariés de l'insertion par l'activité économique (IAE) et des particuliers employeurs.

Toutefois, des évolutions de la dotation et de ses modalités de gestion sont en cours de déploiement afin de mieux répondre à la problématique d'optimisation de ces fonds. En 2018, les partenaires sociaux ont ainsi prévu la mise en œuvre de dialogues de gestion qui permettront une affectation des crédits par OPCA de manière plus optimale. Ils auront pour objet de connaître plus finement leurs besoins, d'offrir une gestion de la dotation mieux intégrée à la stratégie des OPCA et de capitaliser les bonnes pratiques.

---

[9] *Mécanisme permettant à l'entreprise de ne pas avoir à faire l'avance des frais de la formation qui seront directement payés par l'OPCA à l'organisme de formation.*

[10] *Formation ouverte à distance.*

L'APPUI AUX **MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

Les entreprises et leurs salariés qui traversent des évolutions profondes de leurs modèles économiques et de leurs métiers peuvent, à court et moyen terme, voir leur compétitivité et leur employabilité se fragiliser. Selon la taille et la structure des entreprises, l'impact de ces mutations peut impliquer des actions qui débordent du cadre de la simple adaptation du modèle économique : un accompagnement et des moyens conséquents sont souvent nécessaires pour anticiper ou faire face aux conséquences sur l'emploi et les compétences des Mutations économiques et technologiques.

Pour appuyer ces transformations, les partenaires sociaux soutiennent depuis 2013 le programme Mutations économiques et technologiques (MUTÉCO).

Il n'existe pas de définition des « Mutations économiques et technologiques » : chaque dossier doit faire preuve de l'intérêt d'un cofinancement du FPSPP pour permettre aux entreprises et aux salariés de tirer parti des mutations décrites, tout en s'inscrivant dans des politiques régionales plus globales de l'emploi et de développement économique. Les salariés des entreprises se trouvant en situation d'activité partielle sont également une cible de cet appel à projets.

Les partenaires sociaux ont, en 2015, choisi de privilégier les projets innovants, notamment traitant des thématiques de transition énergétique et numérique. Cette priorité a été réitérée en 2016 et 2017, en incluant également une attention toute particulière aux innovations pédagogiques, utilisant les nouvelles modalités numériques et les ingénieries de formations innovantes, avec l'objectif d'atteindre le plus grand nombre de bénéficiaires et obtenir de meilleurs résultats.

Les projets peuvent porter sur une ou plusieurs régions, associer différents partenaires (un ou plusieurs OPCA, des collectivités territoriales, etc.). Ils doivent recevoir un avis favorable des partenaires sociaux au niveau régional (COPAREF[1]).

— Près de 180 000 salariés formés dans des projets très variés —

Depuis le lancement du programme MUTÉCO et en 4 ans d'existence, les partenaires sociaux ont distribué plus de 360 M€ pour des projets élaborés par 17 OPCA et 5 FONGECIF, mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national.

En 2016, leurs engagements se sont élevés à 174 M€ au profit de 177 000 salariés, pour un montant pris en charge par le Fonds paritaire de 127 M€[2], comprenant les coûts de formation, mais également le remboursement des salaires des personnes parties en formation sur leur temps de travail (environ 20 % du total). Une action sur cinq correspond à des formations associées à l'activité partielle. Les formations sont relativement courtes, 29 heures en moyenne (31 heures hors activité partielle), similaires aux actions du plan de formation[3].

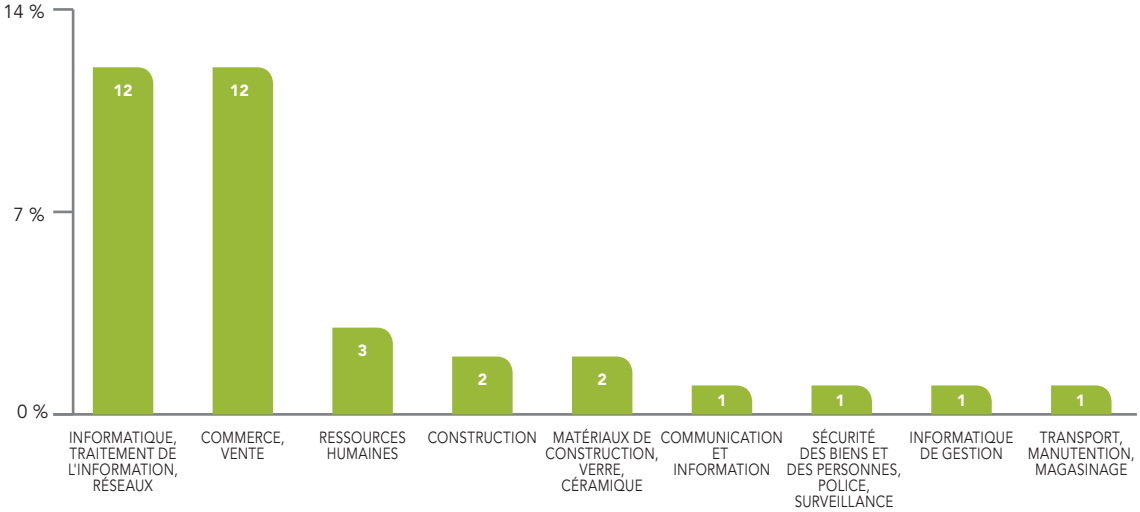
Les formations couvrent une grande variété de thématiques : MUTÉCO c'est plus de 800 différents domaines de formation. Le graphique

[1] *Voir la fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».*
[2] *Pour permettre aux porteurs de mettre en place l'ensemble de l'ingénierie de leurs projets, les appels à projets MUTÉCO autorisent des engagements sur une durée plus longue que l'année civile. En l'occurrence, l'appel à projets 2016 a eu une période d'engagement jusqu'au 30 juin 2017. Les engagements inscrits comptablement dans les comptes du FPSPP et des OPCA ont été de 125,6 M€ pour l'année 2016.*
[3] *En 2016, les actions de formation au titre du plan ont une durée de 27 heures.*
Voir la fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ».

ci-dessous en reprend les 9 principales thématiques. Le domaine « informatique, traitement de l'information, réseaux » est le domaine le plus cité en 2016, ce qui est cohérent avec la *priorité* donnée aux projets visant la transition numérique.

Les formations certifiantes représentent 10 % des actions mises en place ; cet indicateur est en hausse de plus de 6 points par rapport à l'année précédente. L'effort envers les formations certifiantes est ainsi amorcé et sera maintenu.

***Répartition des actions par thématiques** de formation les plus fréquentes*



— Un poids important des secteurs industriels et des grandes entreprises —

Le secteur tertiaire est plus fortement représenté en 2016 que durant les premières années de vie du programme, aussi bien en termes de secteurs d'activité des entreprises bénéficiaires que de thématiques de formation. En effet, l'importance donnée aux projets de transition numérique a incité les OPCA à mettre en place des formations transverses et à accompagner les entreprises du secteur tertiaire dans leur virage digital. Néanmoins, l'industrie reste toujours fortement représentée dans les volumes financiers. Les opérations ayant les engagements financiers les plus élevés en 2016 sont : Transitions numériques d'OPCAIM, Bâtiment de CONSTRUCTYS et Activité partielle d'OPCAIM.

Le poids des grandes entreprises est important : 44 % des participants font partie d'une entreprise de plus de 250 salariés. Les grandes entreprises sont les premières à initier le changement et à exprimer les besoins les plus nombreux en termes de formation et d'accompagnement. Elles peuvent avoir un effet d'entraînement sur les plus petites structures et les économies locales. Le fort taux de participation de ces entreprises dans les actions MUTÉCO pourrait s'expliquer par la structure de nombreux projets, où les OPCA ont cherché à mobiliser, au sein d'un territoire, des petites et moyennes entreprises dans le sillage d'une plus grande. Les toutes petites entreprises (moins de 11 salariés) restent toutefois difficiles à mobiliser dans ces projets[4].

[4] *Elles sont toutefois bénéficiaires, par ailleurs, d'appuis spécifiques : voir la fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ».*

— Des projets qui s'adaptent aux réalités territoriales et sectorielles —

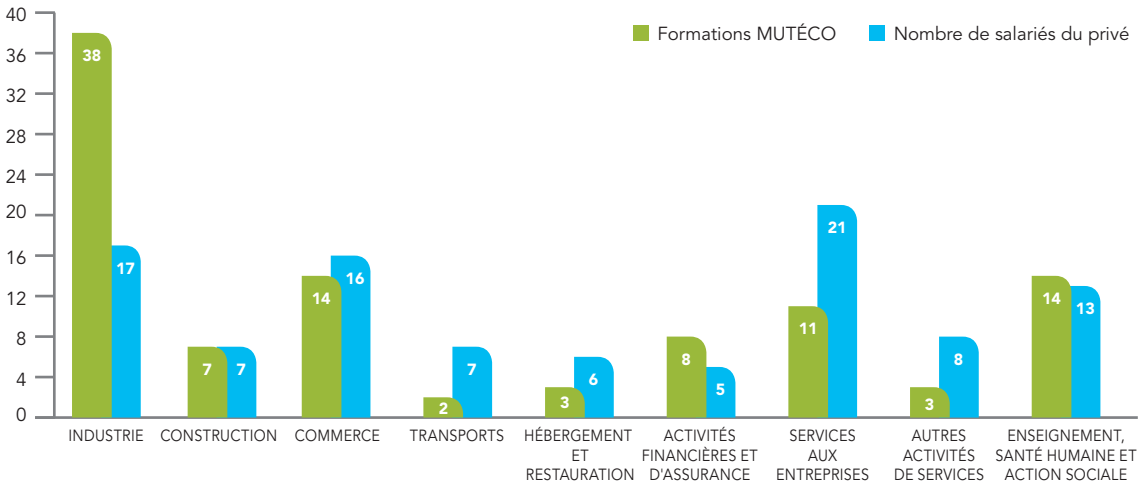
Plusieurs notions importantes régissent les projets mis en place dans le cadre du programme MUTÉCO : partenariat, ancrage territorial, innovation. Le développement de partenariats territoriaux, est un objectif majeur de ce projet, permettant de renforcer la collaboration des OPCA et OPACIF avec les instances régionales, telles que les Conseil régionaux, les représentants de l'État et place le COPAREF au cœur des échanges quadripartites. C'est pour cela que l'ingénierie du projet MUTÉCO diffère sensiblement des autres dispositifs.

Le dispositif a permis aux OPCA de reprendre la main dans leurs relations avec les organismes de formation et a eu un réel impact sur l'offre de formation relative à la transition énergétique et numérique, mais aussi sur la nécessaire évolution des contenus pédagogiques. Ainsi, la plus-value des projets MUTÉCO consiste aussi à amener dans les pratiques des entreprises et des organismes de formation des modalités de formation différentes, modulables et adaptées à un public diversifié.

Les relations des OPCA avec leurs adhérents et leur approche dans la construction des projets se voient également impactés. Selon OPCALIA[5], le financement du FPSPP a eu un effet levier et accélérateur sur les actions de formation et aurait permis aux entreprises de prendre conscience que l'OPCA est un outil à leur disposition, leur partenaire et non pas un simple collecteur. FORCO souligne également un effet positif : la mise en place d'un accompagnement emploi-formation à long terme, s'inscrivant dans la stratégie globale de l'entreprise.

L'appel à projets MUTÉCO est en constante évolution. Il doit s'adapter aux réalités socio-économiques, aux situations d'urgence, aux besoins changeants des branches. Ainsi, afin de répondre aux demandes croissantes au fil des années, les partenaires sociaux ont mis en place une procédure d'étude des demandes sur la base d'une grille de notation, intégrant les critères majeurs du dispositif : qualité du diagnostic, nature des mutations, cohérence globale de l'action, ainsi que la place des formations certifiantes et des bénéficiaires de bas niveau de qualification. Aussi, pour privilégier notamment les actions en faveur de

***Répartition sectorielle des personnes formées** dans les projets MUTÉCO et des salariés du secteur privé*



***Source :** FPSPP, Insee, estimations d'emploi au 31/12/2016.*

***Lecture :** en 2016, 38 % des participants à une action de formation MUTÉCO étaient salariés de l'industrie. Ces derniers ne représentent que 17 % du total des salariés du secteur privé.*

[5] *Bilans qualitatifs FPSPP 2016.*

plus petites structures, les partenaires sociaux ont décidé de restreindre la prise en charge des rémunérations aux salariés des PME de moins de 250 salariés.

— Les critères de « réussite » des projets d'appui aux mutations économiques —

La grande diversité des objectifs visés dans ces projets est un défi pour l'évaluation de la « réussite » de ceux-ci. Pour en clarifier la portée, les instances du Fonds paritaire ont décidé de l'organisation d'un séminaire de travail en fin d'année 2017, autour de quelques projets emblématiques, afin d'en extraire les éléments saillants, les mettre en débat avec les acteurs et les partenaires sociaux, et ainsi faire émerger collectivement des conditions de réussite d'un appui aux mutations. En présence des présidences du COPANEF et du FPSPP, le séminaire s'est déroulé autour des quatre thématiques clés axées sur les entreprises et les salariés : mobilisation des entreprises, conception innovante de la formation, soutien à l'entreprise dans son écosystème, offre globale d'accompagnement des entreprises et des individus. Plusieurs acteurs externes, privés et institutionnels, ont participé à la journée et témoigné leur soutien au programme MUTÉCO à travers leur expérience de la mise en place des projets : ARACT PACA Act Méditerranée, CCI Bretagne, DIRECCTE Occitanie, Tannerie de Périers (groupe Kering). Les échanges ont permis de faire émerger les postulats suivants :

- la mobilisation efficace des entreprises bénéficie de l'association des partenariats locaux (COPAREF, Régions, État, observatoires, plateformes d'appui aux mutations et pôles de compétitivité, etc.). L'investissement des acteurs joue un rôle primordial dans l'accompagnement réussi des mutations ;
- on ne peut pas concevoir l'action conduite par l'entreprise de façon isolée, car celle-ci n'est jamais seule dans son environnement. Il convient ainsi de construire des liens avec l'écosystème dans lequel elle évolue. Par exemple, un donneur d'ordre est un levier pour permettre aux plus petites entreprises de se mobiliser et de s'investir ;
- un diagnostic poussé et fin du secteur d'activité et du territoire est très important pour dresser le portait complet des entreprises et comprendre les liens de dépendance économique et/ou organisationnelle. Cela permet aussi de répondre à un besoin concret de l'entreprise, et donc de se baser sur la demande et non pas construire l'offre de façon descendante. C'est le cœur même des projets MUTÉCO, être plus proche de terrain ;
- la réussite d'un projet MUTÉCO va bien au-delà de la mobilisation de moyens financiers. La dimension de l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés est extrêmement importante, car toute mutation économique génère inévitablement une mutation organisationnelle, dont la gestion nécessite des approches globales. Quand le fonctionnement interne de l'entreprise est impacté, il est important d'articuler les dispositifs de formation avec un accompagnement de la politique RH, surtout pour les plus petites structures.

— Un changement radical en perspective —

Si l'annexe financière 2017 a pu maintenir la programmation du FPSPP à hauteur de 100 M€, celle de 2018 ne prévoit plus que 15 M€ pour l'appui aux mutations économiques. L'engagement des partenaires sociaux aux côtés de l'État, à hauteur de 250 M€, dans le financement du Plan d'investissement dans les compétences, ainsi que la diminution des ressources disponibles consécutive aux engagements soutenus des années 2015 à 2017, a en effet nécessité des arbitrages entre les différentes lignes de l'annexe 2018. Les appuis aux transformations des métiers et des emplois, notamment liées à la digitalisation de l'économie et à l'avènement d'une économie verte, devront être portés par d'autres vecteurs d'investissement en s'appuyant sur les acquis des projets MUTÉCO.

LES ACTIONS DES OPCA
EN FAVEUR DU PLAN ET DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

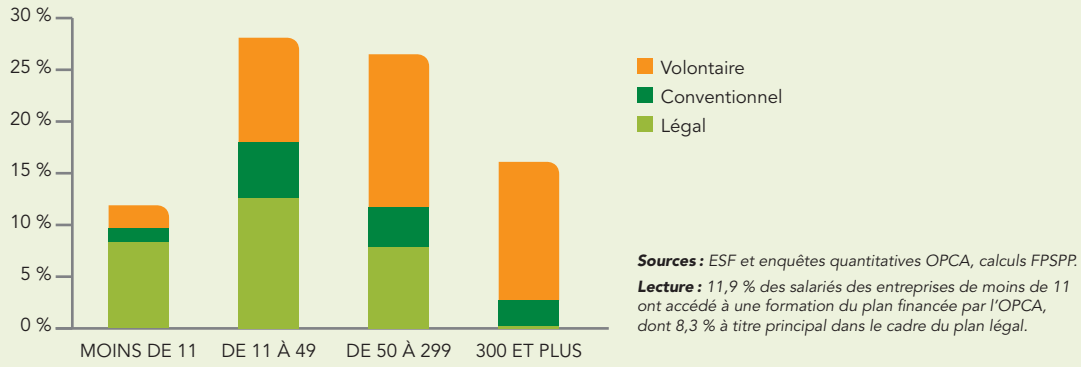
— Les actions au titre du plan financées par les OPCA —

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent prendre en charge ou financer des formations relevant du plan de formation.

Ainsi, en 2016[1], environ 3,7 millions de stagiaires ont été pris en charge par un OPCA dans le cadre d'une action de plan de formation pour un montant d'engagements de l'ordre de 2,4 milliards d'euros. Ces actions sont dans leur très grande majorité d'une durée inférieure à 60 heures et d'une durée moyenne de 27 heures. Leur coût moyen est de 648 € par stagiaire. Elles visent principalement des spécialités de formation dans les domaines technico-professionnels des services et plus particulièrement les échanges et gestion (commerce, ventes, comptabilité, transport) et les services aux personnes.

Taux d'accès des salariés à la formation *dans le cadre du plan, intermédiée par un OPCA*



Sources : *ESF et enquêtes quantitatives OPCA, calculs FPSPP.*

Lecture : *11,9 % des salariés des entreprises de moins de 11 ont accédé à une formation du plan financée par l'OPCA, dont 8,3 % à titre principal dans le cadre du plan légal.*

[1] *Source ESF 2016 et enquête quantitative FPSPP 2016, tous financements confondus, légal, conventionnel ou volontaire. Une même action peut être financée sur plusieurs sections, mais le nombre de stagiaires est corrigé des doubles comptes.*

Rapportées au nombre de salariés des entreprises adhérentes, ces actions au titre du plan ont concerné 12 % des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, 28 % de celles entre 11 et 49 et 26 % de celles de 50 à 299. Dans les grandes entreprises de plus de 300 salariés, 16 % des salariés, ont accédé à une formation au titre du plan prise en charge par l'OPCA sur les fonds conventionnels ou volontaires[2].

Près de six stagiaires sur dix appartiennent aux catégories socio-professionnelles des employés et des ouvriers, soit la même proportion que dans la population des salariés du privé en général. Par contre, seuls 19,5 % des stagiaires ont 51 ans et plus, ce qui est nettement plus faible que dans la population salariée en général (27 %) et constitue un facteur de risque pour cette population en cas de perte d'emploi.

— Les périodes de professionnalisation —

À côté des actions au titre du plan, les OPCA interviennent aussi auprès des salariés avec des périodes de professionnalisation. Ces dernières visent à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

En 2016[3], les OPCA ont pris en charge plus de 702 000 salariés en période de professionnalisation pour un montant d'engagements avoisinant les 672 M€.

Ces périodes, qui ont une durée inférieure à 70 heures pour 86 % d'entre elles (impact des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle) ont principalement concerné des salariés d'entreprises de 50 salariés et plus (76 %).

Plus de 6 bénéficiaires sur 10 d'une période de professionnalisation appartiennent aux catégories socio-professionnelles « ouvriers » et « employés », ce qui est équivalent à leur poids dans la population salariée du privé (58 %). Notons qu'en 2014, ce taux n'était que de 50 %. Ce ciblage limité sur les catégories les moins qualifiées avait déjà été noté dans le cadre d'une évaluation commanditée par le CNEFP et financée par le FPSPP en 2012 : cette étude soulignait que l'essentiel des périodes a porté sur des parcours de formation visant une adaptation au poste de travail ou une évolution professionnelle dans une logique de promotion interne, mais peu autour des enjeux de maintien dans l'emploi, sauf dans quelques secteurs.

[2] *Fonds complémentaires versés au-delà de l'obligation légale, sur une base conventionnelle, issue d'un accord de branche, ou volontaire de la part de l'entreprise. Les entreprises de plus de 300 salariés ne peuvent plus bénéficier de financement d'actions de plan de formation sur les fonds de la collecte légale.*

[3] *Source ESF 2016 et enquête quantitative FPSPP 2016, tous financements confondus, légal, conventionnel ou volontaire. Une même action peut être financée sur plusieurs sections, mais le nombre de stagiaires est corrigé des doubles comptes.*

L'APPUI AUX **CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDI**

Tout salarié en CDI peut demander à bénéficier d'un Congé individuel de formation (CIF) dès lors qu'il respecte des conditions d'ancienneté et d'expérience. Les ressources financières des OPACIF sont généralement insuffisantes pour faire face à ces demandes : en général, seule une demande sur deux peut être satisfaite[1].
En réponse à ce besoin, le FPSPP soutient la capacité d'engagement financier des OPACIF : en 2016, la dotation CIF-CDI et le financement des heures Compte personnel de formation (CPF) mobilisées dans le cadre d'un CIF ont permis de financer près de 2 000 parcours de formation supplémentaires[2].

— La dotation CIF-CDI en 2016 —

Depuis 2015, mais sous d'autres formes auparavant[3], le FPSPP a mis en place des dotations visant à permettre aux OPACIF de maintenir ou d'accroître l'accès des salariés en CDI au CIF.
Ainsi, en 2016, le FPSPP a versé un peu plus de 39 M€ aux OPACIF dans le cadre de conventions, inscrites à son annexe financière négociée avec l'État. Cette contribution du FPSPP représente 4,8 % de l'ensemble des engagements CIF-CDI de l'année 2016[4].

— Le financement des heures du CPF dans le cadre du CIF-CDI —

Le FPSPP est tenu de financer les heures du CPF mobilisées dans le cadre d'un CIF[5]. Ces heures sont remboursées aux OPACIF au coût horaire réel de la formation[6].
En 2016, un peu moins de 9 000 salariés ont mobilisé 880 000 heures de CPF dans le cadre d'un CIF-CDI, pour un montant engagé de 11,6 M€.
Comparativement à 2015, année de démarrage de la mobilisation du CPF dans le cadre d'un CIF, l'année 2016 témoigne d'une montée en puissance. Entre 2015 et 2016, le nombre de bénéficiaires de CIF ayant mobilisé leur CPF a été multiplié par 2,8, de même que l'engagement financier du FPSPP. Le volume d'heures CPF mobilisées a été multiplié par 3.
En 2016, 28 % des bénéficiaires d'un CIF-CDI ont mobilisé conjointement leur compte CPF. Cette part est toutefois très variable d'un organisme à l'autre, dénotant de disparités régionales de traitement des candidatures. À titre d'exemple, certains FONGECIF[7] font de la mobilisation du CPF un des critères[8] d'attribution du CIF, tandis que pour d'autres, la commission paritaire d'attribution ne tient pas compte de ces éléments portés à sa connaissance. Ces disparités de traitement font actuellement l'objet de discussion d'un projet d'harmonisation dans le cadre de chantiers ouverts sur l'équité de traitement dans le réseau des FONGECIF[9].

---

1 *Voir la fiche « Le Congé individuel de formation – CDI ».*
2 *Pour estimer le nombre de parcours, les montants engagés sont ramenés à un coût moyen constaté qui est appliqué aux fonds distribués aux OPACIF.*
3 *Jusqu'en 2014, les CIF ont pu bénéficier d'un appui du FPSPP via des appels à projets et des mécanismes de péréquation. Sur les différences entre appel à projet, péréquation et dotation, voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*
4 *Source FPSPP, données ESF et enquêtes quantitatives annuelles.*
5 *Article L.6323-20 du Code du travail.*
6 *Ce montant est plafonné à 27,45 € HT de l'heure.*
7 *Les OPACIF regroupent les organismes de branche et les FONGECIF. Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
8 *On notera la critique de cette pratique par le CNEFOP, qui pointe l'impossibilité de mobiliser son CPF pour financer un reste à charge sur le CIF, 2e rapport du CNEFOP sur la mise en œuvre du CEP et du CPF, juin 2017, p. 84.*
9 *Voir la fiche « L'équité de traitement au sein des FONGECIF dans les décisions de financement ».*

LE **CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION – CDI**

Le Congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié en CDI de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure ;
- de changer de profession ou de secteur d'activité ;
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Elle peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue. Le contrat de travail est suspendu et reprend de droit à l'issue de la formation. Tout salarié peut demander un CIF sous certaines conditions (ancienneté, délai entre deux CIF, etc.) mais il doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur.

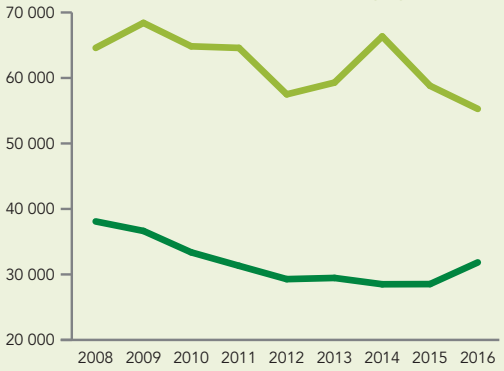
Pendant toute la durée du congé, la personne en CIF-CDI voit sa rémunération et sa protection sociale maintenues. Elle est remboursée à l'employeur par l'OPACIF[1].

— Un congé de formation long pour des salariés en CDI —

En 2016, 31 800 CIF-CDI ont été pris en charge pour un montant avoisinant les 817 M€. La rémunération et les frais annexes (transports, etc.) représentent 70 % du coût. Les formations sont longues (815 heures en moyenne en 2016) et se déroulent sur un peu plus de 8 mois. Le coût pédagogique d'un CIF-CDI est légèrement supérieur à 7 600 €[2]. La rémunération nette mensuelle est d'environ 1 300 € par mois.

Le taux d'acceptation des CIF-CDI est en hausse et un peu plus d'une demande sur deux a été financée en 2016. Cette hausse résulte du nombre de CIF qui ont pu être engagés, mais aussi de la poursuite d'une diminution du nombre de demandes[3].

Demandes de CIF-CDI et CIF-CDI engagés



Sources : *FSPP, données ESF et enquêtes quantitatives annuelles.*

[1] *Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[2] *La durée totale comprend les périodes de stage : la période en centre est plutôt de 620 heures (source : base de données OTP). À titre de comparaison, un Contrat de professionnalisation coûte en moyenne, en 2016, 7 400 € pour une durée en centre de 607 heures.*
[3] *Cette baisse tendancielle des demandes peut provenir d'un effet dissuasif de taux d'acceptation durablement faible, tant pour les salariés directement que via les informations délivrées par les conseillers.*

— Prioriser les actifs les moins qualifiés —

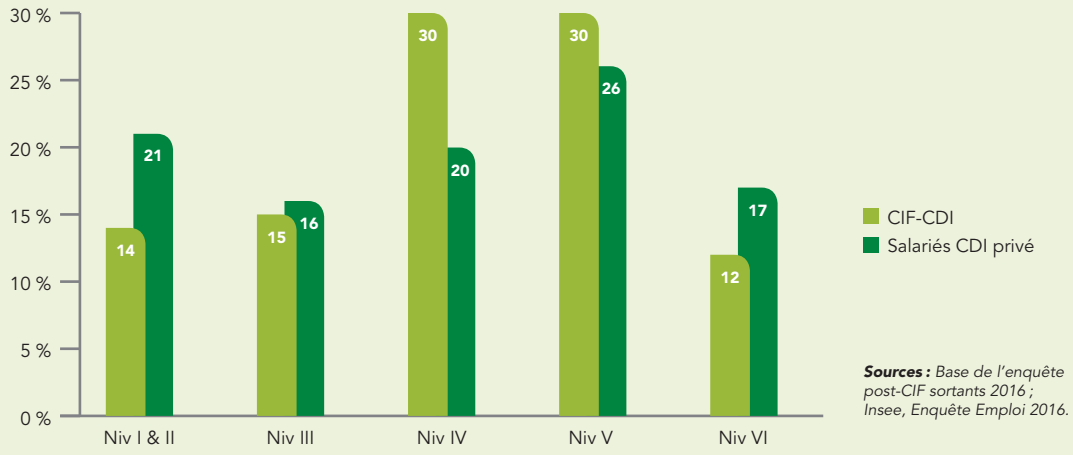
La décision de financement d'un CIF est réalisée par une commission paritaire, qui s'appuie sur des règles de priorités[4] édictées par le conseil d'administration de l'OPACIF. Ces priorités vont d'abord vers des dossiers de personnes à niveau de qualification peu élevé : 72 % des bénéficiaires ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat, alors qu'ils ne forment que 63 % de la population des salariés du privé en CDI, confirmant le caractère ciblé et redistributif du dispositif. À titre de comparaison, ce taux n'est que de 45 % pour les utilisateurs salariés de leur compte CPF.

Les bénéficiaires de CIF sont très majoritairement des ouvriers et employés, plutôt en première partie de carrière, généralement entre 30 et 45 ans.

Les formations entreprises sont très variées, avec un poids important des formations dans le transport, ainsi que dans les domaines sanitaire et social. Les formations visées conduisent majoritairement à des certifications de niveau V et IV.

De fait, les motivations des bénéficiaires, plus que de viser un niveau de qualification supérieur, sont avant tout de changer de métier (66 %), faire face à une situation complexe (risque de licenciement, conditions de travail trop éprouvantes, problème de santé) ou encore créer leur propre entreprise.

Niveau de diplôme à l'entrée en CIF-CDI et des salariés en CDI



Sources : *Base de l'enquête post-CIF sortants 2016 ; Insee, Enquête Emploi 2016.*

[4] *Voir la fiche « L'équité de traitement au sein des FONGECIF dans les décisions de financement ».*

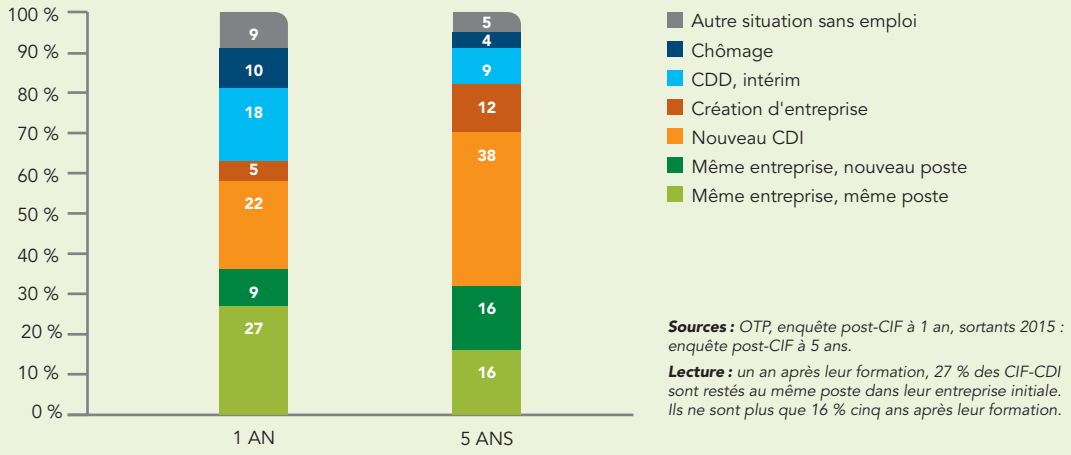
— Un tremplin pour la reconversion à moyen et long termes —

Le CIF-CDI constitue un vrai tremplin pour la reconversion professionnelle[5]. Un an après leur formation, 81 % des personnes sont en emploi. Les autres ont perdu leur poste suite à un licenciement ou à un problème de santé, ou bien ont démissionné et sont dans une période de transition. Près de la moitié des bénéficiaires occupent dorénavant un nouveau poste en lien avec la formation suivie durant leur CIF, particulièrement quand ils ont préparé des formations à des métiers réglementés (santé, transports).

Ces transitions s'accompagnent massivement d'un changement d'entreprise, même si certains ont accepté des emplois à durée limitée.

À plus long terme, 5 ans après leur formation, la part de ceux restés au même poste dans la même entreprise est devenue rare (16 % contre 27 % à un an). Les situations de chômage et d'emploi à durée limitée sont moins fréquentes. Un bénéficiaire sur 8 a réussi à créer son entreprise.

***Devenir 1 an et 5 ans** après un CIF-CDI*



***Sources :** OTP, enquête post-CIF à 1 an, sortants 2015 : enquête post-CIF à 5 ans.*

***Lecture :** un an après leur formation, 27 % des CIF-CDI sont restés au même poste dans leur entreprise initiale. Ils ne sont plus que 16 % cinq ans après leur formation.*

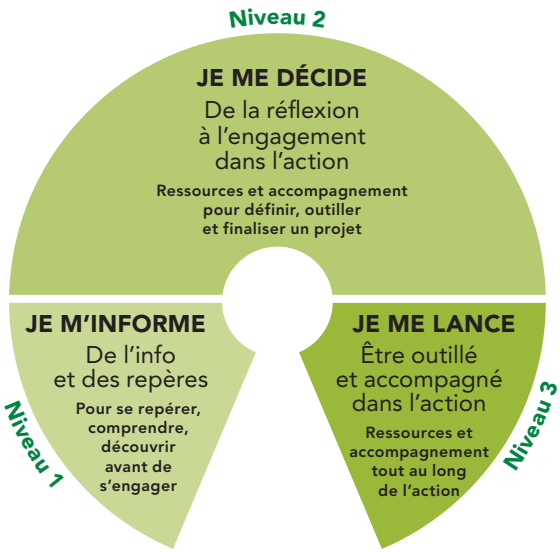
[5] *Pour plus de détails, voir Z. Legrand, « Le CIF : un tremplin pour la reconversion professionnelle », FPSPP et OTP, mai 2017. Les résultats à un an proviennent de l'enquête post-CIF réalisée par le FONGECIF Bretagne à la demande du FPSPP pour l'ensemble du réseau FONGECIF et FAF.TT (voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF »). Au 2e trimestre 2017, une enquête à 5 ans a par ailleurs été réalisée par le FONGECIF Bretagne auprès de 5 800 bénéficiaires.*

LE **CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** DÉLIVRÉ PAR LES OPACIF ET LES FONGECIF

— Le Conseil en évolution professionnelle —

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une innovation de l'ANI du 11 janvier 2013. Il vise à offrir un accompagnement à tout actif souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et concrétiser son projet d'évolution professionnelle. Les OPACIF[1] ont été désignés par la loi de mars 2014 comme l'un des 5 organismes habilités[2] à réaliser du CEP. La coordination et l'animation du dispositif sont assurées au niveau régional dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO).

Le Conseil en évolution professionnelle



Source : *FPSPP, adapté de l'offre commune de services des FONGECIF.*

Le CEP est organisé en trois niveaux : un entretien individuel visant à analyser sa situation professionnelle (niveau 1), un conseil permettant de définir son projet professionnel (niveau 2) et un accompagnement à la mise en œuvre de ce projet (niveau 3). Mensuellement, les services rendus au niveau 2 et au niveau 3 sont tracés par la remontée de tableaux de bord de l'activité au niveau national[3]. De manière complémentaire, le FPSPP interroge trimestriellement, à travers une enquête spécifique, l'ensemble des OPACIF sur ces trois niveaux de services.

— Le rôle des OPACIF —

En ce qui concerne le niveau 1, 488 000 personnes ont été accueillies par les OPACIF en 2017[4] (contre 472 000 en 2016). Les services d'accueil et d'information se font principalement à distance, bien qu'un tiers d'entre eux ait été rendu en présentiel. Pour ce qui est des niveaux 2 et 3, un peu plus de 100 000 personnes ont été conseillées et accompagnées sur l'année[5]. C'est ainsi quelque 223 000 services qui ont été rendus par 500 ETP (équivalents temps plein).

---

[1] *Les OPACIF regroupent les organismes de branche et les FONGECIF. Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[2] *Association pour l'emploi des cadres (APEC), CAP emploi, Mission locale, OPACIF, Pôle emploi.*
[3] *Mises à disposition via le système d'information de la DGEFP, ces données sont indisponibles pour Pôle emploi ce qui ne permet pas, en l'état, de comparer les OPACIF à l'ensemble des opérateurs.*
[4] *Données 2017 provisoires non consolidées. Source : FPSPP, Service contrôle de gestion.*
[5] *Les sources disponibles ne permettent pas de dénombrer précisément le volume de bénéficiaires accueillis par les OPACIF. Les écarts existants résultent entre autres choses, de conceptions différentes quant aux notions clés du dispositif, notamment celle d'« entrée en CEP ». Afin de sécuriser la qualité des données transmises, le FPSPP accompagne les OPACIF vers une appropriation homogène de l'offre de services.*

Le profil des usagers de CEP dans les OPACIF contraste avec celui des autres organismes du Service public de l'emploi et de la formation professionnelle. Majoritairement salariés (plus de 9 usagers sur 10), ils sont 82 % en 2017 à être en CDI lorsqu'ils sollicitent un OPACIF dans le cadre d'un CEP. Pour autant, les personnes accueillies sont un peu moins fréquemment en CDI qu'en moyenne, en France, dans la population salariés du secteur privé[6].

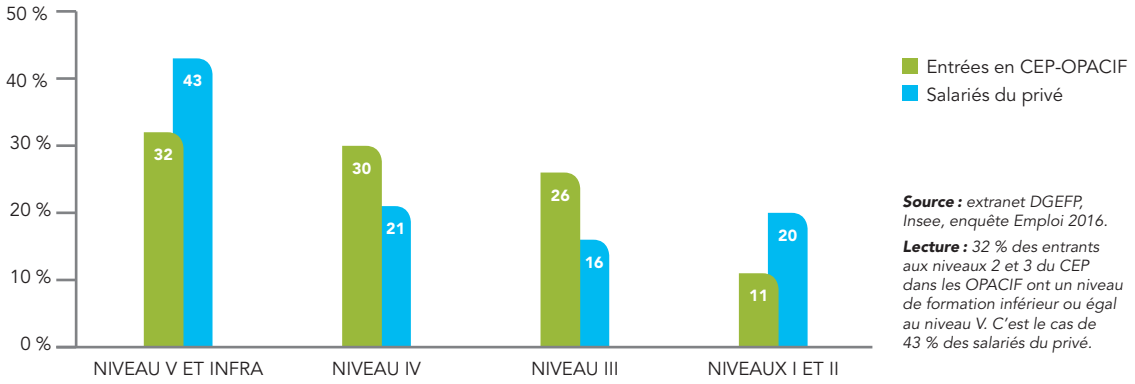
Les publics accueillis par les OPACIF sont plutôt peu diplômés : 56 % d'entre eux avaient au plus le niveau baccalauréat, contre 11 % disposant au moins d'un niveau bac+5. En revanche, au regard des caractéristiques de l'ensemble des salariés du secteur privé, ce sont les usagers des OPACIF qui disposent du niveau bac (+ 6 points) ou bac+2 (+ 8 points) qui ont tendance à recourir aux services de CEP, plutôt que les autres niveaux de qualification.

— Solliciter un CEP dans un FONGECIF —

Tête de réseau, le FPSPP accompagne le déploiement régional du CEP. À la demande des partenaires sociaux, une offre commune aux FONGECIF a été formalisée dès 2015, afin d'harmoniser les services proposés en tous points du territoire. Le FPSPP en a assuré l'ingénierie et prolonge aujourd'hui son action par la professionnalisation des CEP[7], en s'attachant à promouvoir et à faire respecter par les conseillers la règle du « tenir conseil » consistant à respecter le libre choix du bénéficiaire.

Parallèlement, sur l'initiative du FPSPP, les FONGECIF déploient actuellement une « enquête à chaud » auprès des bénéficiaires de CEP, qui s'articule aux démarches « qualité de l'offre de services » dans lesquelles ils sont déjà engagés. Elle doit permettre de recueillir les impressions des bénéficiaires de l'offre commune et de mesurer l'utilité qu'ils perçoivent des services dont ils ont bénéficié[8].

***Niveau de diplômes des entrées en CEP dans les OPACIF** et parmi les salariés du privé*

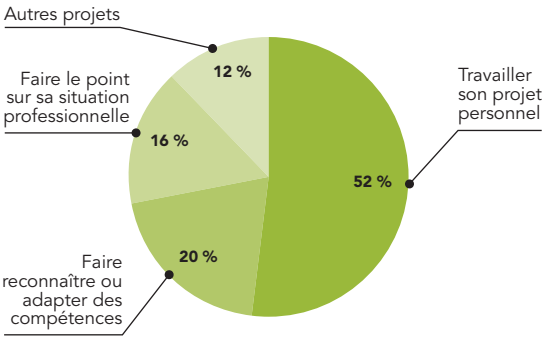


***Source :** extranet DGEFP, Insee, enquête Emploi 2016.*

***Lecture :** 32 % des entrants aux niveaux 2 et 3 du CEP dans les OPACIF ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V. C'est le cas de 43 % des salariés du privé.*

[6] *En France, 88 % des salariés du secteur privé étaient en CDI en 2016 (Source : Insee, Enquête emploi).*
[7] *Voir la fiche « La professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF ».*
[8] *Voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF ».*

Motifs de sollicitation des bénéficiaires de CEP
dans les FONGECIF en 2017



Source : *extranet DGEFP.*
Consolidation sur l'ensemble des FONGECIF FPSPP.
Champ : *France entière, 2017.*

Selon qu'elle soit vécue comme crise ou comme choix, la reconversion professionnelle est un processus plus ou moins long de maturation de son projet. Le CEP équipe ce processus gratuitement en accompagnant de manière personnalisée les besoins de chacun. En 2017, plus d'un bénéficiaire de CEP sur deux a sollicité les FONGECIF pour se reconvertir, spécificité qui impacte la durée des parcours d'accompagnement : s'élevant en moyenne à 247 jours dans le réseau, la durée d'un CEP s'étale de 110 jours à plus de 300 pour les plus longs[9]. Interrogées rapidement après avoir été reçues dans un FONGECIF, 56 % des personnes estiment que les services de CEP dont elles ont bénéficié leur ont été utiles pour réfléchir aux étapes suivantes à mettre en place pour construire leur projet[10].

Dans les FONGECIF, 33 % des personnes prolongent la démarche de définition du projet (niveau 2) par un accompagnement à sa mise en œuvre (niveau 3), contre 14 % des bénéficiaires en moyenne tous opérateurs confondus[11]. Pour autant, 42 % des bénéficiaires d'un CEP sortant des FONGECIF, contre 21 % tous opérateurs confondus, ont un projet professionnel comprenant un objectif de formation.

— L'offre de services des FONGECIF : un appui aux salariés des petites et moyennes entreprises —

L'ANI de décembre 2013 consacre l'articulation du CEP à l'entretien professionnel, obligation biennale pour l'employeur devant permettre d'échanger sur l'évolution professionnelle de chaque salarié (progression salariale, maintien de l'employabilité, etc.). Pour la très grande majorité des petites et moyennes entreprises, et en particulier des très petites, l'entretien professionnel est une pratique nouvelle, à la différence des plus grandes s'appuyant de longue date sur ce type d'outils de gestion du dialogue social[12].

Les travaux statistiques les plus récents sur l'entretien professionnel enregistrent des inégalités dans l'accès des salariés à l'entretien professionnel selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent[13]. Dans ce cadre, l'offre de services de proximité des FONGECIF contribue à corriger ces inégalités d'accès : 51 % des salariés ayant été reçus en CEP en 2017 dans un FONGECIF étaient salariés d'une entreprise de moins de 50 salariés (contre 10 % dans l'ensemble des opérateurs[14]).

---

[9] *Source : extranet DGEFP. Champ : Depuis le début de la mesure – ensemble des FONGECIF.*
[10] *Ces mesures de l'« enquête à chaud » portent sur une interrogation courant sur la période du 9 octobre au 24 novembre 2017 et reposent sur 1 926 répondants, soit un taux de réponse moyen de 53 % des bénéficiaires interrogés. Elles sont présentées sur la base des remontées des FONGECIF Alsace, Bretagne, Corse et Pays de la Loire, grâce au concours du FONGECIF Bretagne, maître d'ouvrage de cette enquête.*
[11] *Source : extranet DGEFP, depuis le début de la mesure – hors Pôle emploi (données indisponibles).*
[12] *Les partenaires sociaux ont progressivement introduit des types d'entretiens professionnels entre 2003 et 2009.*
[13] *Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) permet de montrer que 73 % des salariés travaillant dans une entreprise de 500 salariés et plus contre 37 % de ceux travaillant dans une entreprise de 10 à 19 salariés, et 28 % dans une entreprise de 3 à 9 salariés ont passé un entretien professionnel en 2015 et/ou 2016. (Pour de plus amples informations sur DEFIS, voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle »).*
[14] *Source : extranet DGEFP, 2017, Tous opérateurs – hors Pôle emploi (données indisponibles).*

LE **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION** DES SALARIÉS

Le Compte personnel de formation (CPF) a été créé par les partenaires sociaux dans le cadre l'ANI de janvier 2013. À la suite de celui de décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 a défini les conditions de sa mise en œuvre.

Pour les salariés de droit privé, ce compte est alimenté annuellement, à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures pour les salariés à temps complet. Les droits acquis par les salariés au titre du DIF le demeurent et peuvent être mobilisés par les salariés jusqu'au 31 décembre 2020 dans le cadre prévu pour le CPF. Ces droits à la formation suivent la personne tout au long de sa vie professionnelle, y compris lorsqu'elle devient demandeur d'emploi ou qu'elle change d'employeur.

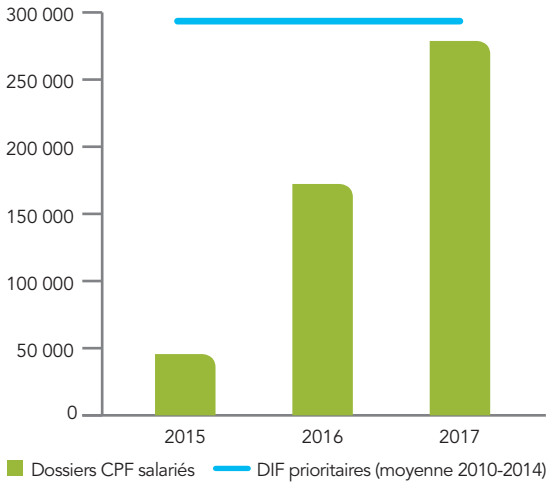
Le financement de cette formation relève des OPCA si la personne est salariée. Les formations sont nécessairement certifiantes et la certification visée doit être éligible, c'est-à-dire avoir été choisie par les partenaires sociaux et inscrite sur une liste, nationale, de branche ou régionale.

Les années 2016 et 2017, marquées par des disponibilités financières importantes sur le CPF au regard de la montée en charge, ont conduit les OPCA à mettre en place des politiques actives d'abondement en privilégiant des formations structurantes, longues et qualifiantes.

— En 2017, un niveau de mobilisation du CPF par les salariés semblable à celui du DIF —

En 2017, 278 000 salariés ont mobilisé leur CPF, dont 11 000 dans le cadre d'un CIF[1]. La montée en charge a été progressive, mais atteint dorénavant les niveaux atteints par la mobilisation du DIF avant le lancement du CPF en 2015.

Évolution du nombre de dossiers CPF salariés



Sources : *CDC, SI-CPF, outil de pilotage ; FPSPP, enquêtes quantitatives.*

[1] *Voir fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI ».*

Les durées de formation sont toutefois nettement plus longues. Après avoir dépassé les 100 heures en 2015 et 2016, notamment grâce aux abondements[2], la durée moyenne de 2017 est aux alentours de 87 heures. Ce niveau reste nettement plus élevé que pour le DIF (26 heures en moyenne sur 2010-2014).

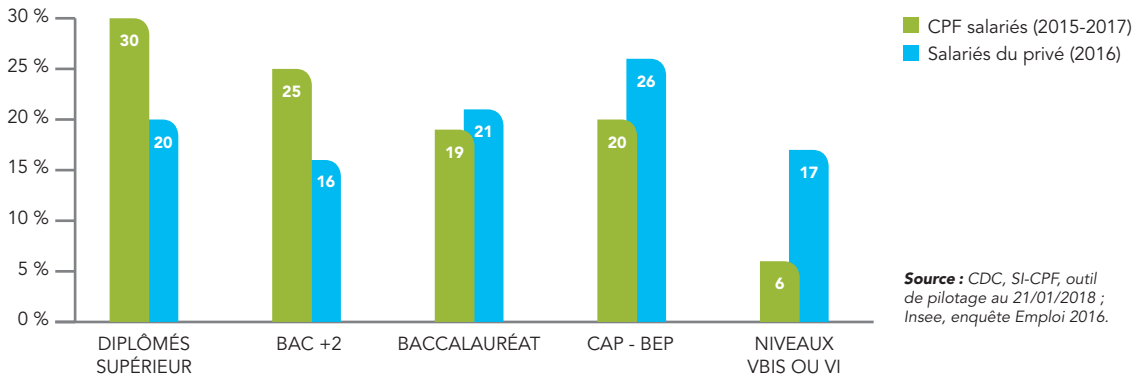
Depuis le lancement du CPF, 41 % des dossiers de salariés ont été abondés, dont 55 % par l'OPCA et 23 % par l'employeur. Seuls 4 % du nombre total des dossiers ont laissé un reste à charge au bénéficiaire lui-même.

— Une forte inégalité des salariés sur la mobilisation de leur CPF —

Au sein des salariés, on constate une nette surreprésentation des diplômés du supérieur (niveaux I, II et III). *A contrario*, les salariés sans diplôme sont très peu présents. Cet écart est le même que celui constaté pour l'accès à la formation continue des salariés en général[3].

Les différents rapports ont mis en évidence que le fonctionnement actuel du CPF entraîne une « prime à l'autonomie », favorisant les salariés les mieux informés ou ceux ayant déjà un projet de formation en tête[4]. On peut noter toutefois que l'entretien professionnel et le CEP, pour ceux qui le mobilisent, favorisent une utilisation moins inégalitaire du CPF[5].

***Les niveaux de diplômes** des utilisateurs salariés du CP et des salariés du privé*



***Source :** CDC, SI-CPF, outil de pilotage au 21/01/2018 ; Insee, enquête Emploi 2016.*

[2] *Les OPCA ont mobilisé des heures supplémentaires en utilisant les facilités ouvertes par « l'abondement Rebsamen », autorisant l'OPCA à aller au-delà des heures inscrites au compte.*

[3] *L'enquête sur la formation des adultes de l'Insee de 2012 montre que les actifs occupés diplômés du supérieur accédant à une formation représentent 33 % de l'ensemble des formés. Ceux sans diplôme, 4 %.*

[4] *Voir IGAS, Rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du CPF, octobre 2017. Cette « prime à l'autonomie » a aussi été soulignée pour les demandeurs d'emploi interrogés dans le cadre de l'évaluation du plan « 500 000 » formations, DARES, décembre 2017.*

[5] *Voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle » sur les liens entre entretien professionnel et CPF au travers de l'enquête DEFIS, enquête réalisée par le CEREQ à la demande du CNEFP et financée par le FPSPP.*

— Une large palette de certifications accessibles, mais seules quelques-unes sont mobilisées —

Les salariés peuvent avoir accès à la Liste nationale interprofessionnelle (LNI), aux listes édictées par les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de la branche dont ils relèvent ou encore des listes régionales salariés[6]. Au total, 11 000 certifications uniques sont accessibles aux salariés en 2017. Toutefois, les 10 premières couvrent les deux tiers des dossiers. Près de trois dossiers sur quatre relèvent des certifications inscrites à l'inventaire, les autres au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)[6].

Près de 4 dossiers CPF sur dix concernent une formation conduisant à une certification en langue vivante. Les autres certifications concernent le transport (13 %), notamment les différents CACES[7], et l'informatique (10 %). Les formations en langues étaient déjà nombreuses au moment du DIF (23 %, en 2014), mais à un moindre niveau.

Rang	Certifications choisies par les salariés (2017)	Nombre total de dossiers
1	BULATS (Test d'anglais)	51 144
2	Tests TOEIC® *(Test of English for International Communication)*	37 823
3	TOSA (Certification bureautique)	21 489
4	Bilan de compétences (BC)	9 876
5	Accompagnement Validation des acquis de l'expérience (VAE)	8 925
6	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	6 866
7	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	5 828
8	*Test Bright Language* - évaluation d'Anglais professionnel	5 574
9	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)	5 223
10	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateur en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6000 kg	5 043
	Nombre de dossiers pour les 10 certifications les plus choisies par les salariés soit 57 % du total des dossiers validés ou clos en 2017	**157 791**

Source : *CDC, calculs FPSPP.*

[6] *Pour la définition des listes éligibles et des différentes certifications, voir la fiche « Les certifications éligibles au CPF ».*
[7] *Certificat d'aptitude à conduire en sécurité.*

LES **ACTIONS EN FAVEUR** DE L'**INSERTION DANS L'EMPLOI**

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI **63**

LE SOUTIEN À L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR LES FORMATIONS EN ALTERNANCE : LA « PÉRÉQUATION » 64

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 67

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE : DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES 70

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI) 73

L'APPUI À LA FORMATION PENDANT LES EMPLOIS D'AVENIR 77

L'APPUI À L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 80

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'**INSERTION DANS L'EMPLOI**

La capacité d'un individu à acquérir de nouvelles compétences professionnelles est d'autant plus forte que cette acquisition se fait dans le cadre d'un emploi ou en vue de s'intégrer chez un employeur défini. Les mesures qui combinent situations de travail et actions de formation et/ou d'accompagnement sont considérées comme des voies de formation particulièrement adaptées pour s'insérer sur le marché du travail[1].

Le FPSPP puise une partie de ses racines dans la mutualisation et la redistribution de fonds pour soutenir les dispositifs en alternance, mais la palette de son offre pour soutenir l'insertion dans l'emploi s'est progressivement élargie.

En 2016, le FPSPP a soutenu les actions de formation visant :

- l'accès à l'emploi par les formations en alternance *via* la péréquation : fiche « Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la "péréquation" » ;
- les Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) : fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) » ;
- la formation durant les emplois d'avenir : fiche « L'appui à la formation pendant les emplois d'avenir » ;
- l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail : fiche « L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ».

Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage sont souvent mis en parallèle lorsqu'il s'agit de s'intéresser aux dispositifs de l'alternance. C'est pourquoi deux encadrés viennent compléter la fiche « Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la "péréquation" » afin de replacer les spécificités du Contrat de professionnalisation dans un champ plus large. Après avoir passé en revue les caractéristiques des contrats de professionnalisation et le devenir des bénéficiaires dans la fiche « Le Contrat de professionnalisation », la fiche « Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage : des formations complémentaires » dresse une comparaison entre les deux dispositifs afin de mettre en exergue leurs points de convergence et de divergence.

	Engagements annuels (en M€)	
	2015	2016
Péréquation PRO	207,0	294,1
POEI	21,3	34,3
Formation emplois d'avenir	13,5	12,8
Prestation dans l'emploi*	0,5	-
Total	**242,2**	**341,2**

** Chômeurs de longue durée.*

	Nb de personnes concernées (2016)	Part financée par le FPSPP	Volume horaire associé	
Contrat de pro	193 300	21 %	607	Enquête quantitative OPCA 2016
POEI	23 900	82 %	213	Enquête quantitative OPCA 2016
Emploi d'avenir	7 400*	37 %	372	Enquête quantitative OPCA 2016
Prestation dans l'emploi**	1 100	100 %	-	Engagements 2016

** Il s'agit des emplois d'avenir dont la formation a fait l'objet d'un financement d'un OPCA. Le nombre de bénéficiaires total en emplois d'avenir en 2016 est de 82 400 personnes.*
*** Chômeurs de longue durée.*

[1] *Voir par exemple, la synthèse réalisée par Marc Ferracci, « Évaluer la formation professionnelle », Presses de Sciences Po, 2013.*

LE SOUTIEN À L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR LES **FORMATIONS EN ALTERNANCE :** LA « PÉRÉQUATION »

— Soutenir les formations en alternance —

Dès le début des années 1980, les partenaires sociaux ont innové en créant des dispositifs de formation en alternance, à destination des jeunes et des adultes, afin de faciliter l'insertion dans l'emploi grâce à l'accès à une certification ou une qualification reconnue.

Le FPSPP, comme avant lui l'Association pour la gestion des fonds de l'alternance (AGEFAL), puis le Fonds unique de péréquation (FUP)[1], assure une péréquation en apportant un soutien financier aux OPCA qui s'engagent en faveur de la formation en alternance au-delà de ce que leur permettent leurs ressources. Ces mécanismes permettent ainsi l'optimisation de l'usage des fonds et soutiennent les secteurs et les entreprises qui s'engagent le plus en faveur de l'alternance.

À compter de 2015[2] et avec la loi du 5 mars 2014, le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance a été rénové. Les dispositifs soutenus sont constitués :

- ➔ des contrats de professionnalisation (jeunes, adultes, publics prioritaires), qui permettent aux bénéficiaires d'être embauchés en CDD ou CDI et de suivre une formation en alternance, conduisant à une qualification professionnelle reconnue ;
- ➔ des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA).

— Couvrir des besoins supérieurs aux ressources —

Pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement financier, les OPCA doivent engager au moins 50 % de leur collecte légale professionnalisation[3] au bénéfice des contrats de professionnalisation et des dépenses de fonctionnement des CFA, dont 25 % au moins aux seuls contrats de professionnalisation.

Les contrats réputés conclus au-delà de l'assiette des 50 % sont alors pris en charge par le FPSPP dans la limite d'un coût unitaire forfaitaire fixé par le COPANEF et plafonné au coût moyen réel constaté de l'OPCA. Une majoration est également prévue pour les contrats conclus au bénéfice des publics visés à l'article L 6325-1-1 (personnes sans qualification, chômeurs de longue durée, titulaires de minima sociaux), ainsi que pour les contrats GEIQ[4]. Ils sont fixés respectivement pour 2016 à 6000 € et 8000 €. Ils ont été reconduits à l'identique pour 2017.

Ce mécanisme de soutien à l'alternance est toutefois conditionné à l'existence d'un besoin de couverture, qui se traduit par des besoins de professionnalisation des entreprises adhérentes de l'OPCA supérieures à ses ressources (collectes, subventions, produits financiers, etc.).

---

[1] *Voir la fiche « De l'ANI de 1970 à ceux de 2013 : les racines du FPSPP ».*

[2] *Jusqu'en 2014, les dépenses éligibles à la péréquation ne couvraient pas les dépenses de CFA, mais intégraient certaines périodes de professionnalisation, ainsi que les DIF portables.*

[3] *La collecte légale au titre de la professionnalisation peut financer :*
- *les dépenses pédagogiques des contrats et des périodes professionnalisation ;*
- *les actions de formation des POEC et POEI ;*
- *les actions de formation des tuteurs ;*
- *les formations pour les personnes licenciées pour motif économique (CSP) ;*
- *les frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;*
- *les frais liés à l'exercice de la fonction tutorale et ceux liés à la participation des salariés aux jurys ;*

[4] *GEIQ : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.*

Potentiellement, tous les OPCA peuvent bénéficier des fonds de la péréquation. En pratique, le nombre d'OPCA qui en bénéficient effectivement varie selon les années entre 8 et 12 OPCA, en fonction de leur capacité à promouvoir les formations en alternance.

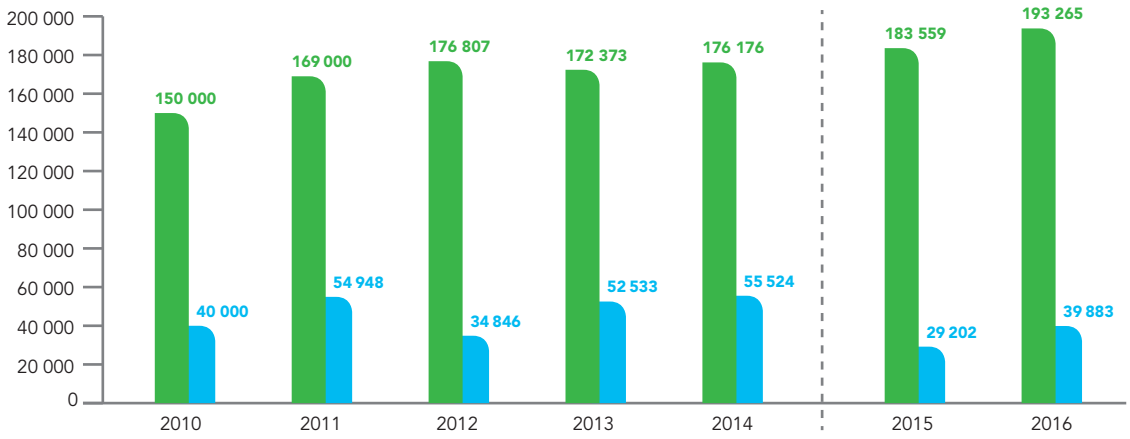
Par construction, les fonds de la péréquation ne sont versés qu'après constatation du défaut de couverture, soit généralement un an après[5] : ce décalage a encore été accru avec la réforme de la péréquation issue de la loi de mars 2014 et mise en œuvre à partir de 2015. Pour inciter les OPCA à entrer dans la démarche et pour souligner leur engagement en faveur de l'alternance, les partenaires sociaux ont affiché des enveloppes régulièrement à la hausse pour la péréquation : de 245 M€ pour l'annexe 2013 à 350 M€ pour 2017.

— En 2016, 20 % des contrats de professionnalisation financés par le FPSPP —

2015 est la première année de mise en œuvre de la péréquation réformée. Outre les contrats de professionnalisation, les dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis sont désormais des emplois éligibles.

L'évolution des dépenses de fonctionnement des CFA financés par les OPCA est croissante depuis 2010 et en nette augmentation à partir de 2015 : 148 M€ en 2014, 223 M€ en 2015 et 243 M€ en 2016.

***Contrats de professionnalisation** engagés par les OPCA et réputés financés par la péréquation*



***Lecture :** pour estimer le nombre de contrats réputés financés par le FPSPP, on ramène les montants attribués au titre de péréquation au coût moyen brut constaté, tous financements confondus. Au titre de 2016, le montant définitivement attribué a été de 294,1 M€, soit l'équivalent de 39 883 contrats au coût moyen unitaire de 7 374 €.*

[5] *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*

En s'appuyant sur les données disponibles[6], le nombre de contrats d'apprentissage réputés financés *via* la péréquation reste néanmoins faible et avoisine les 2 150 en 2015, représentant environ 0,75 % du total des entrées en apprentissage et 3 200 en 2016.

Si certains OPCA ont rencontré des difficultés dans la mise en œuvre de cette nouvelle péréquation en 2015, année pour laquelle le montant définitif s'est élevé à environ 207 millions, l'année 2016 voit le dispositif monter en puissance avec des fonds attribués proches des 300 M€.

Les projections pour 2017 établies à partir des données prévisionnelles fournies par les organismes confirment cette tendance, avec un montant attendu de péréquation qui avoisine les 388 M€ et une hausse du nombre d'OPCA concernés (8 en 2016 et 11 en 2017).

Afin de soutenir les efforts des OPCA dans leur prospection de nouveaux contrats en alternance, une révision des modes de calcul de la dotation de péréquation interviendra en 2018 pour permettre une meilleure prise en compte des frais de gestion (moyens humains et organisationnels) mobilisés.

« Le FPSPP appuie le développement de l'alternance en couvrant financièrement les OPCA dont les besoins des entreprises sont supérieurs à leurs recettes. »

[6] *Coût moyen de fonctionnement par apprenti de 6 500 € (CNEFOP 2014). Durée moyenne d'un contrat d'apprentissage de 20 mois (DARES juillet 2015) et nombre totale d'entrées en apprentissage en 2015 de 283 500 (CNEFOP 2015).*

LE **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Le Contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à permettre au salarié d'acquérir une qualification. À durée indéterminée ou à durée déterminée, il est réalisé en alternance.

Le Contrat de professionnalisation comprend un parcours de formation, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, et une mise en pratique des apprentissages dans l'entreprise. Les activités doivent être en lien avec la qualification préparée. Il a pour objectif de renforcer les compétences professionnelles et d'acquérir une qualification, (diplôme, titre, ou certificat de qualification professionnelle reconnu par l'État et/ou la branche professionnelle).

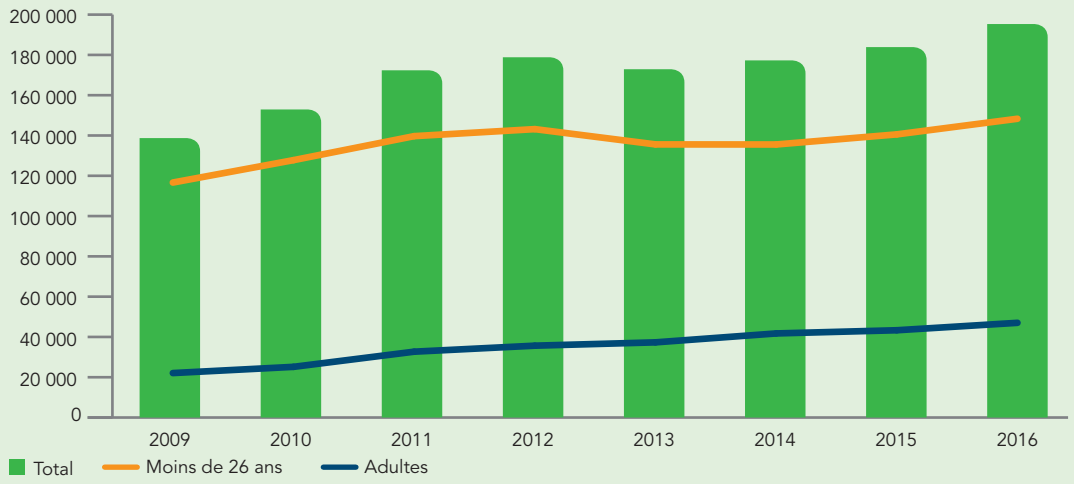
En 2016, quelque 193 000 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par les OPCA pour un montant avoisinant 1 425 M€. Le financement de ces contrats représente une part significative de l'effort de formation des OPCA au titre de la professionnalisation.

— Le Contrat de pro : surtout des jeunes, mais une hausse continue portée par les adultes —

Le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation est en hausse presque continue, porté notamment par le développement des contrats à destination des adultes.

Néanmoins, les bénéficiaires d'un Contrat de professionnalisation sont dans leur majorité des jeunes (76 % ont moins de 26 ans), plutôt diplômés à leur entrée en formation (33 % ont un niveau supérieur ou égal au Baccalauréat[1]).

Entrées en Contrat de professionnalisation



Sources : *DARES, FPSPP.*

[1] *Ce qui le différencie nettement des contrats d'apprentissage.*
Voir la fiche « Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage : des formations complémentaires ».

Embauchés principalement en CDD (95 %) près d'un jeune sur deux (44 %) signe un contrat d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

En 2016, 56 % des entrants préparaient une certification inscrite au RNCP, 14 % un CQP et 20 % une qualification reconnue par la branche. Plus de la moitié d'entre eux (56 %) visaient une qualification dans les domaines des échanges ou de la gestion (commerce, vente, comptabilité, transport).

Les TPE (moins de 10 salariés), mais aussi les grandes entreprises, au-delà de 250, sont les plus utilisatrices de ce type de contrat : elles représentent chacune environ un contrat sur trois conclus en 2016. Parmi les secteurs d'activité les plus utilisateurs, sont représentés ceux du commerce (gros et détail) et de la réparation automobile, suivis des activités scientifiques et techniques[2], puis des industries manufacturières[3].

— Un élément dans un parcours de formation —

En 2016, le FPSPP et la DARES (service statistique du ministère de l'Emploi) se sont associés pour fusionner leurs enquêtes sur le devenir à 6 mois des bénéficiaires de Contrat de professionnalisation. Le réseau des OPCA a été étroitement associé à cette démarche[4]. Cette enquête permet d'évaluer l'effet du Contrat de professionnalisation sur les parcours des personnes.

Elle révèle que ce type de contrat s'insère régulièrement dans des parcours de formation plus globaux. Ainsi, un tiers des bénéficiaires entre en Contrat de professionnalisation à la suite d'un cursus scolaire ou universitaire. Par ailleurs, près de 30 % des sortants de ce type de contrat prolongent leur parcours par une autre formation ou un contrat en alternance[5].

L'enquête FPSPP-DARES permet aussi de mesurer la qualité du dispositif et sa capacité à insérer dans l'emploi.

---

[2] *Telles que celles de placement de main-d'œuvre, d'entretien de locaux, de sécurité privée, de communication, de recherche scientifique ainsi que les activités vétérinaires.*

[3] *Sont notamment représentées l'industrie alimentaire et l'industrie du textile et de l'habillement.*

[4] *Voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF » sur la démarche d'enquête conjointe avec les OPCA.*

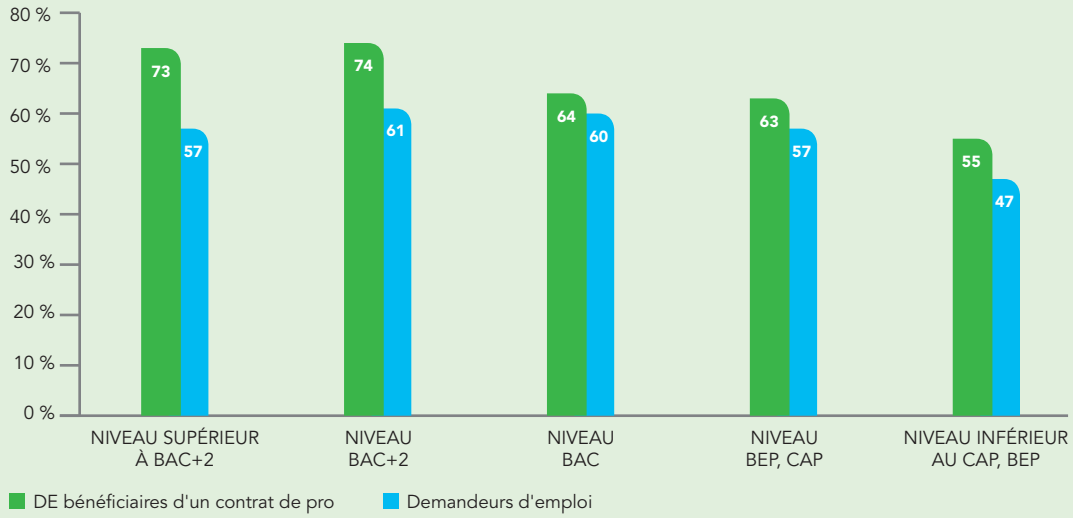
[5] *On peut aussi noter que le Contrat de professionnalisation est un débouché non négligeable d'autres dispositifs de formation, comme la POEC. Voir la fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ».*

— Un dispositif efficace pour l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi —

Près de 30 % des contrats bénéficient aux demandeurs d'emploi. Environ deux tiers d'entre eux (65 %) sont en emploi 6 mois après la fin de la formation et un sur deux en emploi durable. Ce taux d'accès à l'emploi est bien plus élevé que celui des demandeurs d'emploi en général après une formation[6].

Le Contrat de professionnalisation montre l'intérêt pour les parcours de combiner formation et emploi, en particulier pour ceux des demandeurs d'emploi.

***Taux d'accès à l'emploi, 6 mois** après la fin de formation*



***Sources :** Enquête FPSPP/DARES sur le devenir des contrats de professionnalisation sortants en 2015 ; Pôle emploi (Fichier historique, SISP) Acoss-CCMSA (DPAE), 2015.*

***Champ :** Les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires sont ceux sortants de formation en 2015. Les bénéficiaires de contrat professionnalisation ont été restreints à ceux en recherche d'emploi avant le début du contrat de professionnalisation.*

***Lecture :** 63 % des bénéficiaires d'un contrat de pro terminé en 2015, étaient en emploi 6 mois après la fin du contrat de pro. En revanche, seulement 57 % des demandeurs d'emploi ont eu accès à un emploi dans les 6 mois suivant la fin de leur formation*.*

** Le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires rend compte de leur situation à l'issue des 6 mois suivant le contrat de pro, tandis que celui des demandeurs d'emploi s'apprécie tout au long des 6 mois suivant le contrat de pro. Ceci signifie qu'un bénéficiaire ayant eu un emploi déjà terminé 6 mois après la fin du contrat de pro, ne sera pas comptabilisé dans le graphique contrairement à un demandeur d'emploi dans la même situation.*

[6] *Le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi dans les six mois qui suivent la fin d'une formation atteint 55 % en 2015 (source Pôle emploi).*

CONTRAT DE **PROFESSIONNALISATION ET CONTRAT D'APPRENTISSAGE** : DES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour permettre aux personnes d'alterner périodes de formation et périodes de mise en œuvre en entreprise, le Code du travail prévoit deux types de contrats de travail : le contrat d'apprentissage, inscrit dans le cadre de la formation professionnelle initiale ; le Contrat de professionnalisation, ouvert à un public plus large[1].

Ces deux formes de contrats en alternance sont souvent comparées. L'accent est généralement mis sur leurs modes de financement spécifiques[2] et sur la complexité des circuits financiers[3]. S'ils présentent des trajectoires similaires de sortie de formation, une analyse plus fine des spécificités de ces deux contrats montre qu'ils couvrent des besoins différents pour les personnes comme pour les entreprises.

« Contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont des dispositifs efficaces pour l'insertion, mais ils couvrent des besoins différents des personnes et des entreprises. »

— Des trajectoires post-formation proches et efficaces —

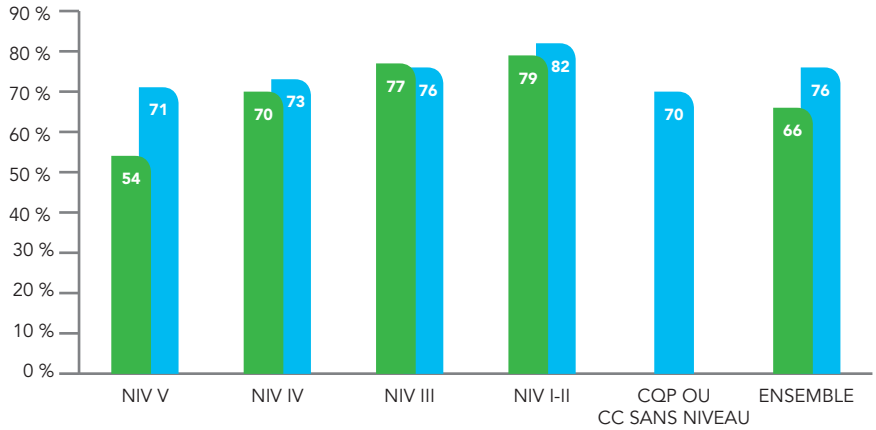
Six mois après la fin d'un contrat en alternance, le taux d'accès à l'emploi est élevé. Ce taux d'emploi est supérieur de 10 points pour le Contrat de professionnalisation comparativement à l'apprentissage, mais cela provient essentiellement d'un niveau de qualification préparé plus élevé : pour les deux contrats, quel que soit le niveau de qualification préparé (sauf au niveau CAP pour l'apprentissage), c'est plus de 7 bénéficiaires sur dix qui sont en emploi. Près de la moitié de ces emplois sont stables, et se déroulent chez le même employeur que celui du contrat en alternance.

	Apprentissage	Contrat de pro
Taux d'emploi à 6 mois	66 %	76 %
Taux de chômage	30 %	23 %
Part des emplois stables	56 %	47 %
Part de ceux restés chez le même employeur	54 %	47 %

Seul 1 bénéficiaire sur 3 est en recherche d'emploi 6 mois après être sorti du Contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage. Dans les deux cas, la qualité de l'insertion est meilleure pour les jeunes ayant préparé une certification du supérieur.

[1] *Voir la fiche « Le Contrat de professionnalisation ».*
[2] *Les Centres de formation en apprentissage (CFA) peuvent bénéficier d'une prise en charge de leur frais de fonctionnement par les OPCA ainsi que, sous certaines conditions, de la péréquation du FPSPP : voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*
[3] *Voir par exemple le constat partagé de la complexité du financement de l'apprentissage, Rapport pour le développement de l'apprentissage, Synthèse de la concertation, 30 janvier 2018.*

***Taux d'emploi 6 mois** après la sortie*



***Sources :** DEPP (enquête IPA), FPSPP - DARES (enquête post-CP).*

***Champ :** jeunes de moins de 26 ans ne reprenant pas d'études à l'issue de leur contrat.*

***Lecture :** 6 mois après la fin de leur apprentissage en 2015, 54 % des jeunes ayant préparé un diplôme de niveau V sont en emploi.*

— Des publics, des entreprises et des formations différentes —

Par construction, les bénéficiaires du Contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage diffèrent. Le contrat d'apprentissage est uniquement destiné aux jeunes de moins de 26 ans. Le public, majoritairement masculin (66 % d'hommes), intègre ce contrat généralement dans la continuité de leurs études. À l'entrée, la moitié des bénéficiaires dispose au plus d'un niveau CAP-BEP. Ainsi, le contrat d'apprentissage permet aux jeunes, en particulier les moins diplômés, de poursuivre leur cursus global de scolarité.

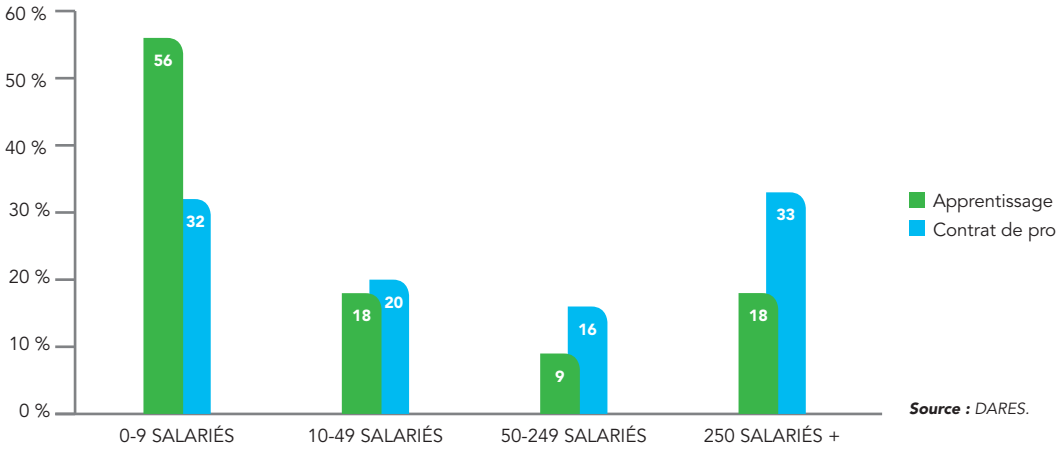
Le Contrat de professionnalisation est ouvert à l'ensemble des actifs, sans condition d'âge. Les bénéficiaires, nettement plus âgés, intègrent, pour moitié, le Contrat de professionnalisation en étant déjà diplômé de l'enseignement supérieur.

En effet, on observe que ce contrat s'intègre, dans la plupart des cas, dans un parcours de formation plus global. Dans ce cadre, il constitue pour ces parcours un moyen efficace d'insertion professionnelle, en particulier pour les demandeurs d'emploi[4], qui représentent près de 30 % des contrats de professionnalisation (contre 5 % des contrats d'apprentissage).

Ces deux contrats ne sont pas utilisés par les mêmes entreprises. Plus de la moitié des contrats d'apprentissage sont pourvus par des TPE, plutôt dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Une part importante des contrats de professionnalisation (un sur trois) est mobilisée dans des grandes entreprises, en particulier celles du secteur des services.

[4] *Voir la fiche « Le Contrat de professionnalisation » sur le Contrat de professionnalisation.*

Répartition des entrées en Contrat de pro et en apprentissage *selon la taille de l'entreprise*



Source : *DARES.*

Les caractéristiques des formations suivies marquent l'une des différences entre le contrat d'apprentissage et le Contrat de professionnalisation. Près d'un jeune sur deux (47 %) suit une formation sur 12 à 24 mois dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. À l'inverse, près de 2 bénéficiaires d'un Contrat de professionnalisation sur 3 préparent une certification en moins de 12 mois.

Une autre différence notable concerne les dynamiques d'entrées et de sorties caractérisant chacun des deux contrats en alternance. S'ils sont généralement plus longs, on observe qu'un quart des contrats d'apprentissage sont rompus prématurément, sans que ceci n'affecte le taux élevé de réussite au diplôme. Les contrats de professionnalisation, quant à eux, se distinguent par des risques de rupture nettement moins fréquents, mais un taux de réussite aux examens plus faible[5]. Par ailleurs, les entrées en Contrat de professionnalisation suivent une croissance régulière[6], au bénéfice des adultes, quel que soit leur niveau de formation. Les entrées en apprentissage, en revanche, sont stables voire en légère baisse : la hausse importante observée dans l'enseignement supérieur ne compense pas la baisse des bénéficiaires entrant pour préparer une formation d'un niveau inférieur au Baccalauréat.

En somme, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont des contrats en alternance qui présentent des différences, mais aussi des similitudes. Ce sont tous deux des outils efficaces pour l'insertion professionnelle des personnes auxquelles ils bénéficient. Pour autant, ils ne s'adressent pas aux mêmes publics ni aux mêmes entreprises. Dans ce cadre, il s'agit plus d'outils de formation complémentaires que de dispositifs interchangeables ou concurrents.

[5] *Ce taux de réussite est en partie compensé par la possibilité de certification partielle.*
[6] *Depuis au moins 2009, date des premières séries statistiques fiabilisées.*

LA **PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE** (POEI)

— Une formation préalable pour occuper un emploi —

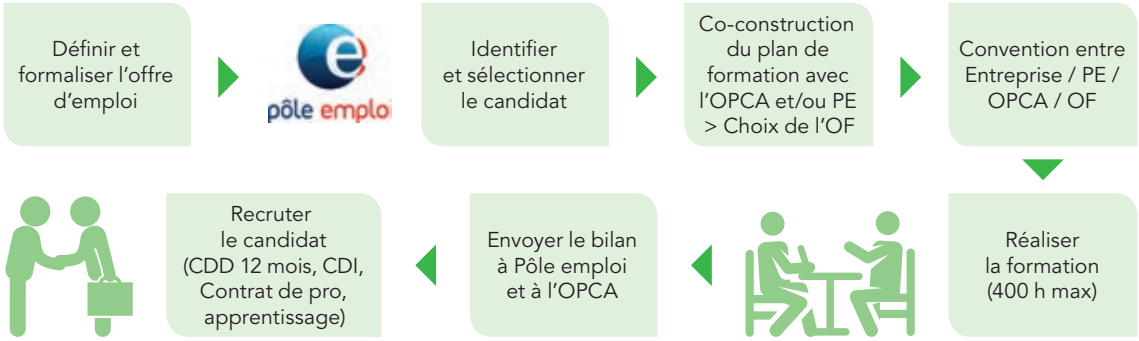
Les partenaires sociaux, dans l'ANI de janvier 2009, ont décidé de soutenir les demandeurs d'emploi pour qui une action de formation s'avérerait nécessaire pour accéder à un emploi correspondant à une offre identifiée déposée à Pôle emploi, pour un CDD d'au moins 12 mois, un CDI ou un contrat en alternance.

Initialement dénommée simplement POE, cette action est devenue en 2011, la POEI (individuelle), pour la différencier de la POEC (collective).

En amont du dispositif, Pôle emploi et les OPCA, dans le cadre de leurs offres de services, peuvent aider l'entreprise à identifier les compétences dont elle a besoin, à diffuser son offre d'emploi, l'appuyer dans la recherche de candidats, à construire le programme de formation adapté à ses besoins et au profil du demandeur d'emploi pressenti, et choisir l'organisme de formation auquel elle fera appel.

Une fois définie, la POE individuelle est prise en charge par Pôle emploi et, en partie par l'OPCA de l'entreprise lorsque le coût horaire de la formation dépasse le montant forfaitaire de l'aide de Pôle emploi[1]. Pôle emploi se charge aussi de la rémunération du stagiaire, soit dans le cadre de l'assurance chômage, soit en versant la RFPE[2].

Depuis la convention triennale 2010-2012, le FPSPP alloue des fonds aux OPCA dans le cadre d'appels à projets pour les aider à financer les POEI. Le FPSPP intervient pour tout ou partie des coûts de formation supportés par l'OPCA dans la limite d'un coût horaire moyen de 7 € HT. Il finance aussi des dépenses de mise en œuvre forfaitisées à hauteur de 5,65 % des dépenses de participants.



[1] *Pôle emploi prend en charge la formation dans la limite de 5 € de l'heure en cas de formation interne, de 8 € pour les formations dispensées par un organisme externe. Pôle emploi finance aussi un petit volant de POEI entièrement financées par lui : en 2016, un peu moins de 3 000 personnes ont été formées dans ce cadre.*

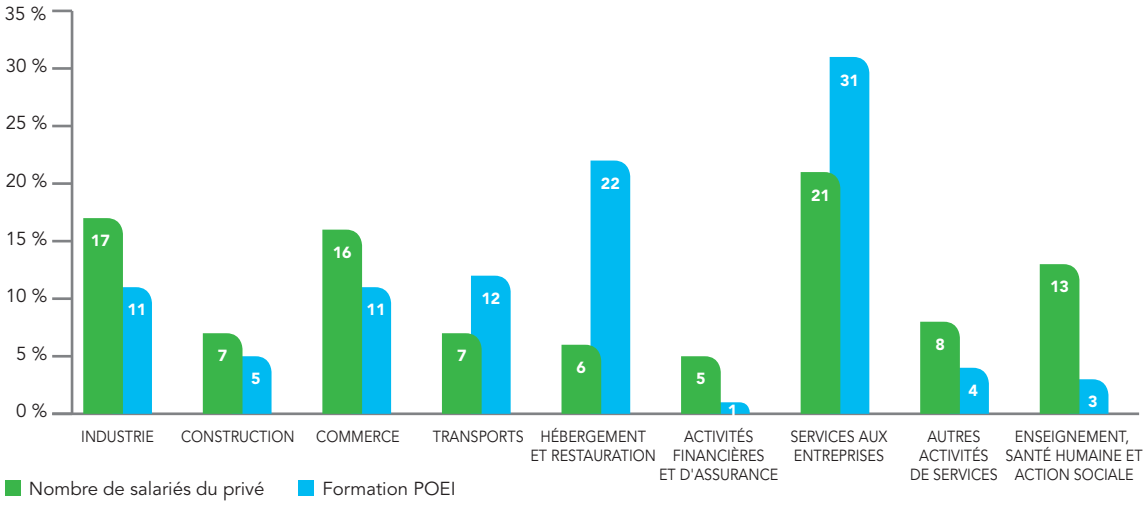
[2] *RFPE : Rémunération de formation Pôle emploi : elle est versée aux demandeurs qui ne sont plus couverts par l'assurance chômage.*

L'année 2016 a été marquée par le déploiement massif du Plan 500 000 formations supplémentaires impulsé par l'État, lequel s'est notamment traduit par une augmentation des fonds alloués au dispositif par les partenaires sociaux : la maquette financière initiale dédiée à la POEI s'élevait en 2016 à 60 M€, ce qui représente 2,5 fois le montant programmé en 2015 (24 M€)[3].

Les opérations cofinancées dans le cadre de cet appel à projets ont été mises en œuvre par 17 OPCA, pour un montant total de 42 M€[4] pour les OPCA. L'engagement financier du FPSPP correspond à un cofinancement à hauteur de 82 % de ce dispositif, soit un montant de 34,30 M€[5]. En 2016, on observe ainsi une conséquence directe du Plan 500 000 à travers l'augmentation des niveaux d'engagements de 55 % par rapport à 2015 (22,10 M€).

La mise en œuvre du Plan 500 000 s'est également traduite par la hausse du nombre de bénéficiaires : 24 121 personnes ont engagé une formation contre 15 528 en 2015, soit un accroissement de 55 %. La durée moyenne a quant à elle légèrement diminué en passant de 215 à 211 heures. Le profil type des participants demeure quasiment inchangé depuis le lancement de l'appel à projets : il s'agit majoritairement d'hommes (61 %), ayant occupé des

***Répartition sectorielle** des entrées en POEI et des salariés du privé*



***Source :** FPSPP ; Insee, estimations d'emploi fin 2016.*

***Lecture :** en 2016, 11 % des entrées en POEI correspondaient à des offres d'emploi dans l'industrie. Fin 2016, les salariés de l'industrie représentaient 17 % du total des salariés du privé.*

---

[3] *Voir la fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 ».*

[4] *Soit sensiblement le même montant qu'engagé par Pôle emploi pour les coûts pédagogiques des POEI (43 M€, source Jaune Formation Professionnelle 2018).*

[5] *La différence entre le montant réel engagé par les OPCA et la part FPSPP s'explique par des coûts horaires qui dépassent le coût moyen de 7 € fixé par l'appel à projets.*

postes d'employés (63 %). Conformément à la *priorité* accordée au public jeune par l'appel à projets, 54 % sont âgés de moins de 30 ans. Leurs niveaux de formation à l'entrée sont plutôt faibles (42 % ont un niveau inférieur ou égal au CAP, 30 % ont le niveau baccalauréat), mais toutefois un peu supérieur à l'ensemble des demandeurs d'emploi, voire des demandeurs d'emploi entrants en formation[6].

En termes sectoriels, on peut noter une nette surreprésentation des secteurs de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des services aux entreprises. Ces secteurs ne correspondent qu'en partie aux secteurs où les employeurs éprouvent le plus de difficultés de recrutement.

— Un dispositif très efficace pour l'insertion dans l'emploi —

La POEI fait partie des dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi les plus efficaces en matière de retour à l'emploi. L'enquête[7] sur le devenir des bénéficiaires de POEI (et POEC) réalisée conjointement entre le FPSPP et les OPCA montre que parmi les demandeurs d'emploi sortis entre avril 2016 et mars 2017, 78 % sont en emploi six mois après la fin de la POEI. Ce taux est plus élevé pour les jeunes de 25-34 ans (82 %), les personnes les plus qualifiées (89 % pour les niveaux I et II) et les bénéficiaires ayant déclaré avoir travaillé sans interruption ou presque en amont de la formation (83 %). Ce taux élevé est assez compréhensible du fait que l'accès à la formation est conditionné par une embauche ultérieure : 82 % de l'ensemble des bénéficiaires a bien été embauché par l'entreprise signataire de la convention, mais près du quart n'est plus en emploi chez celle-ci, suite en général à une rupture pendant la période d'essai.

En comparant à des demandeurs d'emploi de profils similaires qui n'y ont pas accédé, Pôle emploi[8] a montré que la POEI augmentait de plus de 37 points l'accès à l'emploi. La POEI affiche des résultats très similaires à l'AFPR (action de formation préalable au recrutement), l'autre mesure gérée exclusivement par Pôle emploi et qui peut correspondre à des offres de recrutement moins durables[9].

Les retours qualitatifs d'expérience des OPCA permettent de comprendre les ressorts de cette efficacité. La POEI satisfait entièrement les entreprises. Sa principale force réside dans sa capacité à mettre en concordance les offres d'emploi déposées par les entreprises et les compétences des candidats. Le dispositif constitue ainsi une réponse directe, à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises, et aux besoins d'insertion des demandeurs d'emploi.

De nature financière ou opérationnelle, le partenariat avec les Conseils régionaux est de plus en plus prégnant. À ce titre, AGEFOS-PME a couplé la POEI à un dispositif du Conseil régional Grand Est pour permettre à des demandeurs d'emploi de se former au titre professionnel d'« Assistant de vie aux familles », d'une durée supérieure à la durée légale de 400 heures. Deux CCP[10] du titre sont préparés dans le cadre de la POEI, le troisième CCP étant cofinancé par le Conseil régional.

---

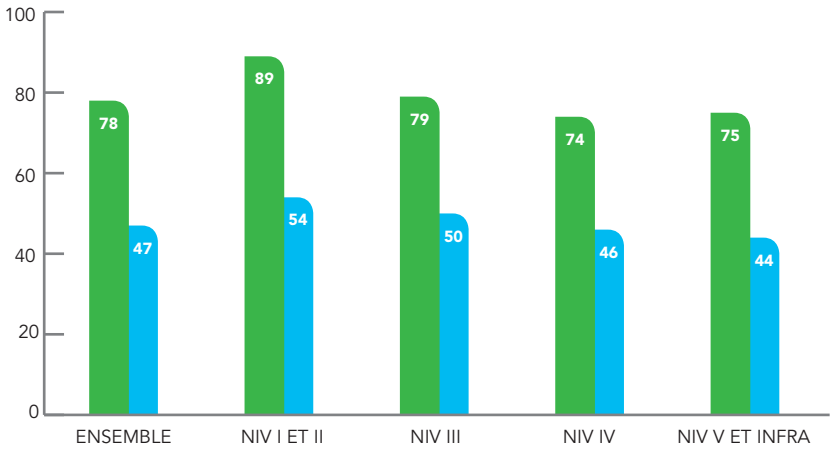
[6] *Les personnes ayant un niveau de formation inférieur ou égal au CAP représentent 56 % du total des demandeurs d'emploi en catégorie A en 2016 et 50 % des entrants en formation (source Pôle emploi).*
[7] *Voir fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF ».*
[8] *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?, Pôle emploi, octobre 2015.*
[9] *Le projet d'embauche de l'employeur doit être un CDI ou contrat d'au moins 12 mois pour la POEI, un CDI ou contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR.*
[10] *Certificat de compétences professionnelles, dénomination des blocs de compétences dans les titres délivrés par le ministère du Travail.*

Plusieurs OPCA ont remonté des problèmes de financement apparus du côté de Pôle emploi dans certaines régions fin 2016. Pôle emploi utilise en effet sur ses ressources propres une enveloppe fongible pour l'ensemble des dispositifs de formation qu'il finance[11] et n'est pas toujours en capacité de cofinancer les POEI. Ainsi, le manque de budget peut être à l'origine d'une incitation à transformer les POEI en POEC ou AFPR, et pousse les OPCA à rechercher d'autres partenariats notamment auprès des Conseils régionaux.

En 2017, dans la continuité de son investissement au profit du Plan 500 000, le FPSPP a souhaité maintenir son soutien financier en octroyant une enveloppe de 40 M€ au dispositif. Un niveau d'engagement comparable à 2016 est ainsi attendu.

Bien que l'État et les partenaires sociaux aient confirmé leur intérêt pour le dispositif et l'aient reconduit en 2018, celui-ci a vu son enveloppe pour 2018 réduite à 10 M€, pour pouvoir dégager des ressources en faveur du plan d'investissement dans les compétences mobilisé par l'État.

***Taux d'emploi** 6 mois après une POEI et après une formation DE*



***Source :** FPSPP, enquête post-POEI ; Pôle emploi, calculs FPSPP.*

***Note :** les données de Pôle emploi correspondent à des taux d'accès à l'emploi pendant les 6 mois qui suivent les formations. Elles ont été redressées pour coïncider avec les données de l'enquête POE.*

[11] *Pôle emploi finance sur ses ressources issues de l'UNEDIC et de l'assurance chômage, toute une série de dispositifs de formation (AIF : aide individuelle à la formation, AFC : action de formation conventionnée, AFPR : Action de formation préalable au recrutement) qui peuvent rentrer en concurrence avec les autres dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi.*

L'APPUI À LA FORMATION PENDANT **LES EMPLOIS D'AVENIR**

— Un contrat long pour des jeunes peu qualifiés avec un engagement de formation —

Fin 2012, le gouvernement a créé les emplois d'avenir (EA), un contrat d'aide à l'insertion professionnelle durable destiné aux jeunes éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique[1]. Les emplois d'avenir présentent deux innovations majeures par rapport aux contrats aidés antérieurs : un accent fort est mis sur la formation et sur une durée du contrat (3 ans maximum et à temps complet), comparativement aux contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). L'objectif de ces deux innovations est de favoriser l'insertion des jeunes par l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables. Ils sont principalement créés dans le secteur non marchand pour des activités ayant une utilité sociale avérée[2].

Dès l'année 2015, le gouvernement a ralenti fortement le nombre de nouveaux contrats. Le nouveau gouvernement nommé au printemps 2017 a mis fin aux entrées en emploi d'avenir dans le cadre d'une forte réduction du recours aux contrats aidés en général. De fait, des interrogations récurrentes se font jour sur l'efficacité[3] des contrats aidés en général comme aide à l'insertion professionnelle, les trajectoires professionnelles à l'issue du contrat ne se différenciant pas toujours de ce qui se serait passé en l'absence de contrat aidé.

Concernant les emplois d'avenir, c'est surtout leur coût unitaire qui a été discuté. Si le dispositif emploi d'avenir disparaît, il reste riche d'enseignement sur l'intérêt de combiner situation de travail et formation au bénéfice de l'insertion professionnelle.

— L'appui du FPSPP à la formation pendant les emplois d'avenir —

Depuis 2013, le FPSPP appuie l'organisation d'action de formation durant le contrat, *via* un soutien financier aux OPCA. En 2016, les organismes collecteurs ont engagé 17,3 M€ sur l'appel à projet Emploi d'Avenir du FPSPP. UNIFORMATION (OPCA de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale) et UNIFAF (OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social) représentent à eux deux plus de 85 % des montants engagés et 80 % des formations engagées en 2016. Ce taux d'engagement majoritaire de ces deux OPCA s'explique par le fait qu'ils regroupent des organisations du secteur non marchand, première cible du dispositif EA. Cela est confirmé par le taux de formations engagées par grand domaine de formation avec 36 % des formations engagées relevant du domaine de l'action sociale et 22 % de celui des activités physiques et sportives.

Le public visé par les formations financées par le FPSPP est peu diplômé : 36 % des participants relèvent du niveau V et 12 % des participants relèvent d'un niveau Vbis ou VI. Les durées de formation sont plutôt longues (505 heures en 2016) pour un coût moyen de 5 200 €.

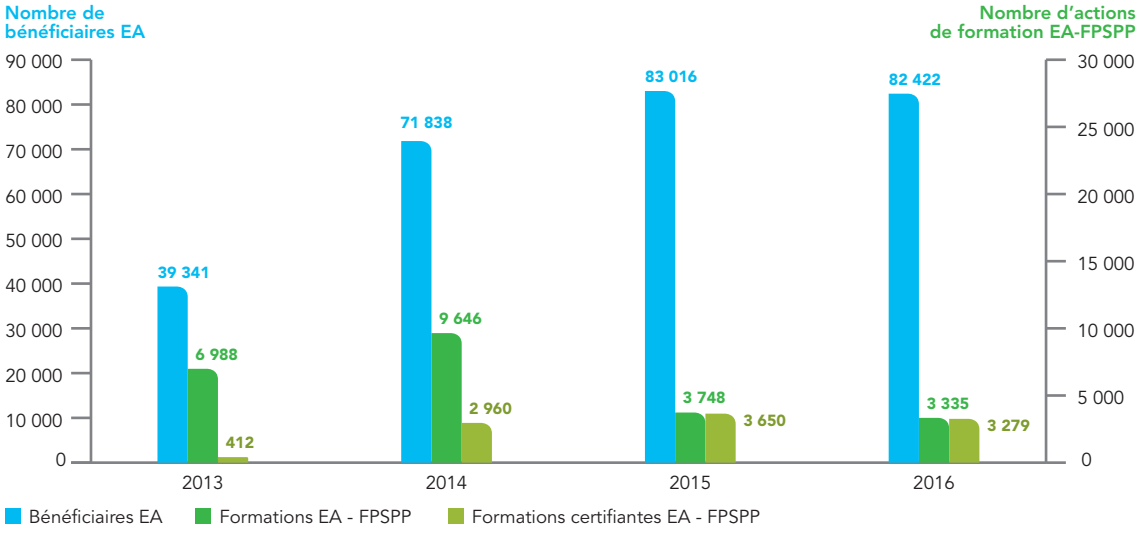
---

[1] *Zone Urbaine Sensible, Zone de Revitalisation Rurale ou DOM.*
[2] *« Les jeunes sortant d'emploi d'avenir non marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après », mars 2017, n° 019, DARES analyses.*
[3] *« Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », mars 2017, n° 021, DARES Analyses.*

À compter de 2015, le financement du FPSPP s'est restreint aux formations visant un diplôme ou une certification inscrite au RNCP. Cette décision des partenaires sociaux a engendré une baisse des engagements financiers, mais a renforcé l'intérêt du dispositif pour les employeurs et les bénéficiaires.

Entre 2015 et 2016, les engagements du FPSPP ont baissé de 2 % et le nombre de participants de 11 %. Cette baisse intervient dans un environnement de fort ralentissement des entrées dans les emplois d'avenir, mais également de possibilité pour les OPCA de mobiliser d'autres sources de financement comme le FSE[4].

Personnes en emploi d'avenir *et formations financées par le FPSPP*



Sources : *DARES (PoEm), calculs FPSPP, FPSPP.*

Champs : *nombre maximal de personnes en emploi d'avenir marchand et non marchand hors secteur public durant l'année. France entière.*

Lecture : *en 2016, 3 335 jeunes en emplois d'avenir ont bénéficié d'une formation financée par le FPSPP, dont 100 % étaient des formations certifiantes. Cette même année, au moins 82 422 jeunes étaient en emploi d'avenir.*

[4] *Les formations durant les emplois d'avenir peuvent bénéficier, dans certains cas, des sommes mises à disposition par le FSE dans le cadre de l'Initiative européenne pour la jeunesse.*

— L'efficacité des emplois d'avenir sur les trajectoires professionnelles —

L'accès à un emploi non aidé et/ou durable à l'issue d'un contrat emploi d'avenir non marchand est significativement plus élevé[5], à caractéristiques similaires, que pour les personnes sortant d'un contrat aidé classique (CUI-CAE). Cet effet est particulièrement net pour les jeunes qui ont pu aller au bout de leurs trois ans de contrat.

Au-delà de la durée, ce qui différencie les emplois d'avenir des CUI-CAE classiques, est la possibilité d'accéder à une formation, notamment certifiante : dans les premières générations d'emplois d'avenir, près de la moitié des bénéficiaires ont pu accéder à une formation certifiante[6], alors que ce n'était le cas que de 11 % des bénéficiaires d'un contrat aidé classique[7].

Le passage par une formation a un effet indéniable sur l'insertion ultérieure : le taux d'emploi 6 mois après la sortie d'un EA non marchand est de 54 %[4] si le bénéficiaire a suivi une formation contre 36 % dans le cas contraire. Finalement, avec des modalités d'accès et des contenus très différents, le passage par un emploi d'avenir fonctionne de manière assez similaire au contrat d'apprentissage. Le taux d'emploi 6 mois après un EA complet de 3 ans est de 58 %[4], relativement comparable étant donné un public plus en difficulté, à celui des sortants d'apprentissage (64 % en 2016). On note d'ailleurs, dans les deux cas, le poids important du maintien en emploi chez l'employeur[8].

Une autre manière d'appréhender l'efficacité des empois d'avenir est de regarder la valeur de l'expérience en EA aux yeux des recruteurs. Une opération de testing utilisant des CV fictifs[9] a mis en évidence que, lors de la recherche d'un employeur, le fait d'être passé par un emploi d'avenir, marchand comme non marchand, assure une plus grande chance d'être sélectionné pour un entretien d'embauche si une formation certifiante a été suivie durant le contrat.

« L'accès à une formation certifiante pendant un emploi d'avenir assure une meilleure insertion qu'à l'issue d'un contrat aidé classique. »

---

[5] *« Les jeunes sortant d'emploi d'avenir non marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après », mars 2017, n° 019, DARES Analyses.*
[6] *« Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », octobre 2016, n° 056, DARES Analyses.*
[7] *« Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 », septembre 2016, n° 047, DARES Analyses.*
[8] *Ceci différencie d'ailleurs nettement les EA non marchands des contrats aidés classiques où le maintien chez l'employeur est très rare quand l'aide associé s'arrête.*
[9] *Cahuc P., Carcilllo S., Minea A., « The difficult school-to-work transition of high-school dropouts. Evidence from a field experiment », IZA n°10842, juin 2017.*

L'APPUI À L'INSERTION DANS **L'EMPLOI DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

— La prestation de suivi dans l'emploi —

La prestation de suivi dans l'emploi a pour objectif de sécuriser le recrutement de personnes éloignées du marché du travail, en proposant un accompagnement ultérieur à l'embauche à la fois pour le salarié et pour l'employeur. Mise en place dans le cadre du plan de lutte contre le chômage de longue durée présenté par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social, le 9 février 2015, cette prestation est financée par le FPSPP dans le cadre d'une convention signée avec Pôle emploi, prenant effet au 1er novembre 2015.

À l'issue de deux années de mise en œuvre, ce dispositif n'a pas réussi à atteindre les objectifs escomptés, malgré sa prolongation jusqu'au 31 décembre 2017[1], et son élargissement en décembre 2016 à l'ensemble des CDD, quelle qu'en soit la durée[2]. Au 30 septembre 2017, seules 1 148 personnes ont pu être accompagnées depuis le début de l'année 2016, alors que l'objectif initial était de 8 000 personnes.

Pôle emploi et les SIAE[3], acteurs en charge de la mise en œuvre de cette prestation coordonnée par la DGEFP, constatent que les assouplissements apportés n'ont pas permis de remobiliser les structures et de relancer le dispositif.

Les SIAE expliquent ces résultats par des contraintes administratives et financières (paiements non incitatifs, démarches administratives lourdes) et un déficit d'information des structures. En outre, les difficultés peuvent avoir trait au dispositif lui-même : la peur du salarié d'être stigmatisé, mais aussi un manque d'attrait pour l'employeur (peur du risque de rupture de l'équité vis-à-vis des salariés ne bénéficiant pas de la prestation) et défaut de compréhension du dispositif (vu comme un accompagnement du salarié et non une offre de services auprès des employeurs). Il est toutefois à noter l'efficacité de la prestation pour les SIAE avec un taux de rupture anticipé de la prestation de 2 % contre 24 % pour Pôle emploi.

Ce dernier évoque de son côté les freins/difficultés suivantes :

- n'étant pas l'accompagnateur/le conseiller d'origine de la personne, la mise en œuvre de la prestation par Pôle emploi suite à la signature du contrat crée une rupture dans le suivi de la personne. Bien qu'ayant testé différents profils de conseillers pour mettre en œuvre cette prestation, il n'en demeure pas moins que la connaissance et le lien tissé avec le conseiller d'origine sont à reconstruire ;

[1] *La fin du dispositif était initialement prévue au 30 juin 2016.*
[2] *Elle était initialement réservée aux CDD de minimum 3 mois.*
[3] *Structures d'insertion par l'activité économique.*

- l'étroitesse du public visé : uniquement les demandeurs d'emploi ayant un niveau de qualification V ou infra. Pour Pôle emploi, le dispositif pourrait par exemple être pertinent à mobiliser pour des personnes de niveau baccalauréat. Le fait que ce dispositif soit majoritairement mobilisé par des entreprises de moins de 50 salariés, ayant peu de contacts avec Pôle emploi et proposant souvent des contrats courts, rend difficile la pérennisation de l'emploi.

Dans ce contexte, le montant de la convention financière entre le FPSPP et Pôle emploi a été réduit en octobre 2017 de 4 M€ à 480 000 €, pour les deux années de mise en œuvre. L'annexe financière 2018 n'a pas prévu de maintenir ce dispositif.

— L'accélérateur de l'innovation sociale —

Les partenaires sociaux sont attentifs à toutes les actions facilitant l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Si la prestation de suivi dans l'emploi n'a pas tenu ses promesses, c'est notamment parce qu'elle n'a pas fait l'objet d'une expérimentation préalable qui aurait pu permettre de repérer les points de passage utiles à son déploiement et à son efficacité pour les personnes et les employeurs.

Afin de favoriser l'innovation et la mise à l'épreuve de nouvelles modalités d'appui, le FPSPP, à la demande du COPANEF, soutient depuis 2016, l'Accélérateur d'innovation sociale (AIS), porté par l'Agence nationale des solidarités actives. Par l'intermédiaire d'appels à candidatures, l'AIS repère des actions à petite échelle ayant fait la preuve de leur efficacité pour favoriser l'insertion de chômeurs de longue durée. L'AIS soutient alors son déploiement à plus grande échelle, en professionnalisant d'autres acteurs, en évaluant la portée des actions et en modélisant les modèles économiques de ces actions. Sept projets ont ainsi été sélectionnés et soutenus dans leur développement. En parallèle, l'AIS va lancer un « *living lab* », espace visant à faire émerger de nouveaux projets en s'appuyant notamment sur la participation active des personnes directement concernées.

LES **ACTIONS EN FAVEUR** DES **PARCOURS** DES **DEMANDEURS D'EMPLOI**

LES ACTIONS EN FAVEUR DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI **85**

L'ACCÈS À LA FORMATION PENDANT LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) 87

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE (POEC) 91

L'APPUI DU FPSPP AU PLAN 500 000 94

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI 96

LES HEURES CPF DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES DOTATIONS COMPLÉMENTAIRES À PÔLE EMPLOI ET AUX CONSEILS RÉGIONAUX 99

LA CONSTRUCTION D'UN PARTENARIAT AVEC LES CONSEILS RÉGIONAUX 102

LES EXPÉRIMENTATIONS TERRITORIALES AU BÉNÉFICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 104

L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE – ET LES EXPÉRIMENTATIONS ASSOCIÉES 106

LES CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE 108

LA RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION (R2F) 110

LES ACTIONS EN FAVEUR DES **PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

La création du FPSPP par l'ANI du 7 janvier 2009 avait notamment pour ambition d'élargir les missions du FUP au développement d'actions à destination des demandeurs d'emploi. Le fléchage d'une partie des fonds, issus des contributions de l'entreprise, vers les parcours des demandeurs d'emploi, s'appuie sur deux logiques complémentaires : les demandeurs d'emploi sont d'anciens salariés et à ce titre ont acquis des « droits » à la formation qu'ils doivent pouvoir mobiliser au moment utile pour faciliter leur retour à l'emploi ou leur reconversion ; les demandeurs d'emploi sont de futurs salariés et c'est l'intérêt de tous de les former pour qu'ils puissent se préparer à occuper ce futur emploi et contribuer à la performance des entreprises qui les emploieront.

Cette mobilisation des fonds du FPSPP vers les parcours des demandeurs d'emploi s'inscrit dans les conventions successives entre l'État et les partenaires sociaux, mais aussi dans l'appui aux différentes initiatives gouvernementales d'appui à la formation des demandeurs d'emploi. Ainsi, le FPSPP a pleinement intégré dans ses orientations de formation le « Plan 500 000 » lancé par le gouvernement fin 2015. Ce plan a particulièrement marqué la formation des personnes en recherche d'emploi et est à l'origine d'une hausse de 49 % des entrées en formation en 2016[1]. La contribution du FPSPP pour atteindre au plan a consisté en la répartition d'un financement complémentaire sur plusieurs appels à projets : principalement les dotations CPF, mais aussi la POE, les Expérimentations territoriales et une partie du CIF-CDD.

Sur la période 2015-2017, le FPSPP a soutenu :

- l'accès à la formation durant le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : fiche « L'accès à la formation pendant le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) » ;
- la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) : fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) » ;
- la participation du FPSPP au Plan « 500 000 » formations : fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 » ;
- le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires : fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux » ;
- ce financement a été l'occasion pour le FPSPP de construire un nouveau partenariat avec les Conseils régionaux : fiche « La construction d'un partenariat avec les Conseils régionaux » ;
- le FPSPP a lancé en 2016 des expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi : fiche « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi » ;
- le soutien aux CIF-CDD, ainsi que le lancement d'expérimentations autour de ce dispositif : fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées » ;
- le financement de la rémunération de fin de formation (R2F) : fiche « La rémunération de fin de formation (R2F) ».

[1] *Source : Jaune formation professionnelle 2018.*

Pour remettre ces actions dans leur contexte, un encadré décrit de manière globale la formation des personnes en recherche d'emploi en France (fiche « La formation des demandeurs d'emploi »). Un autre encadré décrit le CIF-CDD et intérimaire et le devenir des bénéficiaires (fiche « Les Congés individuels de formation – CDD et intérimaire »).

Ces actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi ont soutenu celles des OPCA, des OPACIF, de Pôle emploi et des Conseils régionaux.

	Engagements annuels (en M€)	
	2015	2016
CSP *dont contribution FSE*	117,4 *45,0*	65,1 *40,0*
POEC	39,3	62,6
Plan 40000*	31,7	-
CPF-DE Pôle emploi	78,0	130,0
CPF-DE Conseils régionaux	89,8	148,3
Expérimentations territoriales DE	-	0,3
CIF-CDD	10,0	38,0
R2F	100,0	100,0
Évaluations CléA**	8,9	11,6
ANI Jeunes	15,0	-
Total	**490,1**	**555,8**

** Le plan « 40000 » mis en place au second semestre 2015 a correspondu pour le FPSPP au versement de fonds supplémentaires à Pôle emploi afin que ce dernier augmente son volume de formations. Voir FPSPP, rapport au Parlement 2016, pp. 80-81.*

*** Les évaluations CléA sont présentées dans la fiche « Le certificat CléA ». Elles sont mentionnées conventionnellement ici, car 80 % des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi en 2016.*

	Nb de personnes concernées (2016)	Part financée par le FPSPP	Volume horaire associé	
CSP	26600	83 %	228	Enquête quantitative OPCA 2016
POEC	24500	74 %	250	Enquête quantitative OPCA 2016
CPF-DE Pôle emploi	206200	28 %	252	Bilan provisoire d'exécution 2016
CPF-DE Conseils régionaux	161000	16 %	565	Bilan provisoire d'exécution 2016
Expérimentations territoriales DE	-*	-	-	
CIF-CDD	11600	38 %	814	Enquêtes quantitatives OPACIF 2016
R2F	33700	48 %	1900	Bilan Pôle emploi 2016
Évaluations CléA	19600	ND	ND	Engagements 2016

** Les expérimentations territoriales n'ont réellement commencé qu'en 2017. Voir la fiche « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi ».*

L'ACCÈS À LA FORMATION PENDANT **LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE** (CSP)

— Sécuriser la transition professionnelle des licenciés pour motif économique —

Les partenaires sociaux, tant dans le registre de l'assurance chômage que de la formation professionnelle, ont toujours soutenu des dispositifs spécifiques[1] en faveur du parcours des licenciés pour motif économique.

Le FPSPP a ainsi soutenu l'accès à la formation des licenciés pour motif économique dès sa création, d'abord dans le cadre des dispositifs CRP et CTP[2], puis dans le CSP dès sa création par la loi du 30 juillet 2011.

Le CSP s'applique dans le cas de procédures de licenciement pour motif économique[3]. Il s'agit plus particulièrement d'un dispositif d'accompagnement renforcé des licenciés, se traduisant par un suivi personnalisé et individualisé, effectué par Pôle emploi ou ses opérateurs de placement privés, la personne pouvant bénéficier pendant 12 mois d'une indemnisation spécifique. Durant son CSP, le bénéficiaire peut notamment accéder à des périodes de formation, adaptées au profil de celui-ci, lui permettant de s'adapter aux profils d'emplois qui lui sont accessibles, de se qualifier ou de se reconvertir sur un nouveau métier.

Les appels à projets CSP (métropole et DOM) ont ainsi pour objectif de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi à des actions de formation financées *via* les OPCA. Il s'agit du seul appel à projets du FPSPP qui dispose du soutien du FSE en ce qui concerne la métropole.

— Depuis 2015, un changement profond du contexte du CSP —

Des changements majeurs sont intervenus depuis le début du dispositif et plus particulièrement depuis 2015[4], à savoir :

- la diminution du nombre de licenciés économiques. Ainsi, comme l'indique l'UNEDIC[5] : « *En 2016, plus de 8 000 personnes par mois ont adhéré au CSP. Ce nombre est en baisse depuis mi-2015, en lien avec la diminution du nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement économique* » ;
- la limitation de l'éligibilité des formations aux listes « Compte personnel de formation » (CPF) à compter du 1er avril 2015[6] ;
- le renouvellement en 2016 du marché des organismes privés de placement (OPP), qui accompagnent une partie des bénéficiaires de CSP : l'accès à la formation de ces derniers ne fait plus partie des objectifs contractuels des OPP, mais uniquement le retour en emploi de longue durée (plus de 6 mois) ;

---

[1] *Le premier dispositif spécifique pour les licenciés pour motif économique a été créé par les partenaires sociaux dans l'ANI du 20 octobre 1986, la convention de conversion permettant un accompagnement renforcé, la définition et l'accès à des formations adaptées aux acquis de la personne et une indemnisation plus élevée que le droit commun.*

[2] *CRP : Convention de reclassement personnalisée ; CTP : Contrat de transition professionnelle. Les deux dispositifs ont été fusionnés dans le CSP actuel en 2011.*

[3] *Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire.*

[4] *Notamment suite à l'Accord national interprofessionnel de 8 décembre 2014.*

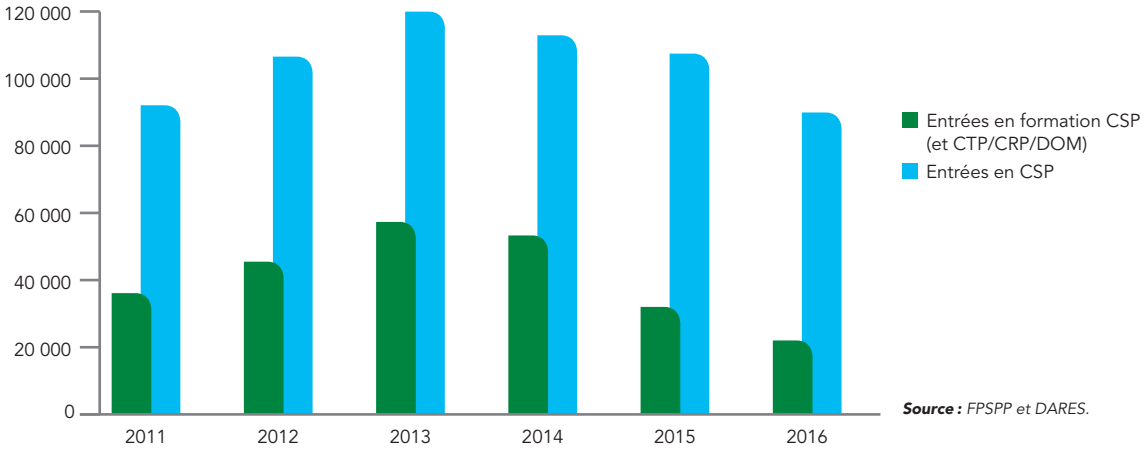
[5] *Note du 12 juillet 2017.*

[6] *Le financement de la formation en CSP par le FPSPP est conditionné à l'éligibilité aux listes CPF et limité :*
- *aux certifications inscrites sur les listes éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi dans les conditions fixées par l'article L.6323-6 du Code du travail (liste COPANEF et liste COPAREF correspondant au domicile du bénéficiaire) ;*
- *aux actions conduisant aux certifications inscrites sur la liste de branche dont relève l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerçait sa dernière activité avant la perte d'emploi.*

- la mise en place en 2016 d'une prime de retour à l'emploi durable[7], visant à accélérer l'accès à l'emploi en cours de CSP. L'UNEDIC[5] note ainsi que près d'un bénéficiaire sur quatre perçoit la prime, dont la moitié dans les 4 premiers mois ;
- une modification des règles de financement des formations à compter du 1er janvier 2016[8] : chaque OPCA a désormais l'obligation de prendre en charge les formations des CSP issus des entreprises de ses branches adhérentes et le cofinancement éventuel par le FPSPP est plafonné à 80 % des coûts pédagogiques.

Ces différents éléments ont conduit depuis 2015 à une baisse sensible du volume des formations prises en charge dans le cadre du CSP. En effet, alors que l'une des principales motivations d'adhésion au CSP était l'accès à la formation, son attractivité s'en est retrouvée réduite à partir de 2015 du fait de moindres possibilités d'accès et un nouvel équilibre entre formation et retour à l'emploi se dessine. Au niveau des formations cofinancées par le FPSPP, le taux d'accès à la formation est passé de 47 % en 2014 à 24 % en 2016[9]. Cette baisse traduit un rapprochement avec les possibilités d'accès à la formation des demandeurs d'emploi en général[10].

***Les entrées en formation cofinancées** par le FPSPP et le FSE et l'ensemble des entrées en CSP*



***Source :** FPSPP et DARES.*

[7] *CDI, CDD ou mission d'intérim de 6 mois ou plus. La prime est versée si la personne reprend un emploi avant le 10e mois de son CSP.*
[8] *Décret relatif au financement des formations dans le cadre du CSP par les OPCA et les entreprises du 26 décembre 2015.*
[9] *Cette baisse de l'accès à des formations cofinancées par le FPSPP n'a pas été compensée par les dépenses sur fonds propres des OPCA, ni par d'autres financeurs (source : FPSPP, enquêtes quantitatives annuelles auprès des OPCA et UNEDIC).*
[10] *Le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi (nombre de demandeurs d'emploi ayant débuté au moins une formation dans l'année au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au cours de l'année) est passé de 8,4 % en 2015 à 15,1 % en 2016 sous l'effet du Plan 500 000 (DARES, évaluation du Plan 500 000, 2017).*

— Les formations durant le CSP en 2016 —

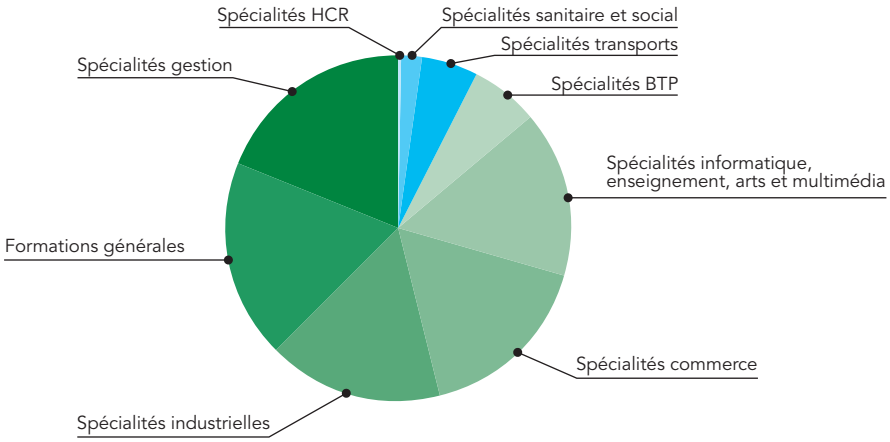
En 2016, le dispositif « CSP Métropole » concerne donc 13 OPCA[11], et 3 OPCA pour les « DOM ». Le FPSPP a engagé 65 M€, dont 40 M€ lui seront remboursés au titre du FSE.

Cela a permis de financer l'engagement de formations au bénéfice de 22000 participants au CSP, soit 10000 personnes de moins qu'en 2015. La durée moyenne de formation est de 224 heures pour un coût de 2960 euros. Cette durée est comparable aux durées des formations prescrites par Pôle emploi à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les différentes évolutions du dispositif depuis sa création, n'ont pas entraîné de modification du profil des participants accédant aux formations depuis le début du dispositif en 2011 : il s'agit généralement d'un homme, âgé entre 30 et 45 ans, de bas niveau de qualification et employé.

Les formations engagées relèvent principalement des spécialités de la gestion, du commerce, de l'informatique et des spécialités industrielles.

***Les grandes spécialités de formation des CSP** - 2016*



[11] *Suite au décret modifiant les règles de prise en charge, trois nouveaux OPCA se sont positionnés sur l'appel à projet du FPSPP (FAFSEA, INTERGROS et l'ANFA). Trois autres (UNIFORMATION, AFDAS et UNIFAF) ont établi un mandat de gestion de leurs dossiers. Quatre OPCA (FAF.TT, ACTALIANS, OPCABAIA et OPCA 3+) ont fait le choix de gérer les formations CSP sur leurs fonds propres.*

— Le CSP favorise la reprise de l'emploi —

Une enquête quantitative auprès des bénéficiaires du CSP ayant adhéré courant 2014 a été menée entre 2015 et 2016, par la DARES et l'UNEDIC, avec le soutien financier du FPSPP. Elle a permis de comparer les trajectoires à son issue[12] et à 6 mois[13] des bénéficiaires à des populations similaires en situation de demande d'emploi. 18 mois après leur inscription à Pôle emploi, 53 % des adhérents au CSP sont en emploi, dont 7 % en créant leur entreprise. Si ce taux est proche des autres populations interrogées, à caractéristiques similaires (âge, diplôme, projet professionnel…), les bénéficiaires du CSP ont 1,3 fois plus de chances d'être en emploi au 18e mois que tous les autres demandeurs d'emploi. Ces résultats sont similaires pour l'accès à un emploi salarié « durable » (CDI ou contrat de plus de 6 mois).

Néanmoins ces résultats positifs sont à remettre en perspective : les dernières évaluations menées sur le dispositif et le devenir des licenciés économiques à l'issue de leur accompagnement CSP ont porté sur des personnes ayant bénéficié du dispositif en 2014, soit antérieurement aux changements contextuels intervenus en 2015 et 2016. En effet, à partir de cette période, une diminution significative du volume de formations financées par les OPCA a été constatée.

Ainsi, plus récemment, l'UNEDIC, dans une enquête qualitative auprès des bénéficiaires[14] pointe que *« la formation pendant le CSP devient une chance à optimiser, plus en lien avec le projet professionnel. Le CSP est vécu par les bénéficiaires comme une démarche personnalisée, où ils pilotent leur parcours de manière active et plus agile. Les nouvelles règles et les aides à la reprise d'un emploi créent un contexte très favorable à la reprise d'activité en cours de CSP. »* Donc, même si le recours à la formation est devenu moins systématique par rapport aux années précédant 2015, il s'avère que le reclassement des CSP à l'issue de leur convention s'est amélioré : *« 57 % des bénéficiaires entrés au 1er trimestre 2016 sont toujours présents sur les listes de Pôle emploi 12 mois après l'inscription, contre 66 % un an plus tôt »*[15].

La prise en charge des formations par le FPSPP a été reconduite en 2017 selon les mêmes modalités techniques et financières qu'en 2016. Ce sont 75 M€ qui ont été ainsi conventionnés avec les OPCA, dont 40 M€ de FSE.

Dans le cadre de la prochaine réforme de l'assurance chômage, de nouvelles négociations ont été entamées début 2018 qui vont venir impacter les dispositifs d'aide au reclassement. Dans l'attente, le FPSPP a affirmé sa volonté d'également continuer la prise en charge des formations effectuées sur l'année 2018 en inscrivant 45 M€ (y compris FSE) dans sa nouvelle annexe financière.

---

12 *DARES Analyse, « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement vraiment intensif et personnalisé ? », octobre 2016.*
13 *DARES Analyse, « Le Contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés pour motif économique qui y adhèrent ? », mars 2017.*
14 *UNEDIC, « Le vécu du Contrat de sécurisation professionnelle en 2016 », mars 2017.*
15 *UNEDIC, « Suivi de la convention relative au CSP », septembre 2017.*

LA **PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE** (POEC)

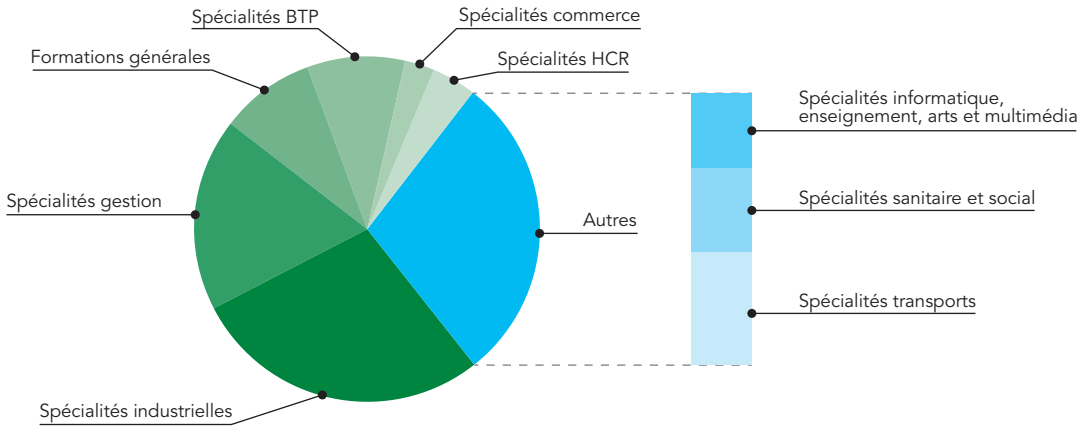
— Des formations pour les demandeurs d'emploi correspondant aux besoins des branches professionnelles —

La loi du 30 juillet 2011 a ouvert la possibilité aux OPCA de financer des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi pour répondre à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA. Ces actions ont été dénommées Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC). Contrairement à la POE individuelle (POEI)[1], elles ne sont pas attachées à une offre d'emploi, mais à un besoin générique. Elles avaient déjà été évoquées par les partenaires sociaux dès l'ANI de janvier 2009, mais sans recevoir de traduction légale.

Depuis 2011, le FPSPP alloue des fonds à la POEC par le biais d'appels à projets. En 2016, deux propositions ont ainsi été lancées de manière concomitante pour faire face à l'engagement des partenaires sociaux sur le Plan 500000 formations supplémentaires impulsé par l'État. À la maquette initiale de 40 M€ relatifs à l'appel à projets « POEC 2016 » doivent s'ajouter 30,9 M€[2] portant le montant total alloué au dispositif à 70,9 M€.

Les opérations cofinancées dans le cadre de ces appels à projets ont été mises en œuvre par 17 OPCA pour un montant total d'engagement de 87 M€, dont 62,6 M€[3] pris en charge par le FPSPP, soit une hausse d'environ 53 % par rapport à 2015 (40,9 M€).

***Les grandes spécialités de formation** - POEC*



[1] *Voir la fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ».*
[2] *Rattachés à l'annexe financière du FPSPP 2015, au titre des engagements 2016 de l'appel à projets « POEC 2015 ».*
[3] *La prise en charge du FPSPP est plafonnée à hauteur de 75 % du coût pédagogique. Le FPSPP finance aussi des dépenses de mise en œuvre forfaitisées à hauteur de 5,65 % des dépenses de participants.*

En 2016, 24 500 participants sont entrés en formation. Les bénéficiaires sont pour la plupart des hommes (59 %), ayant occupé des postes d'employés (54 %) ou d'ouvriers (39 %). Leur niveau de formation à l'entrée est globalement faible (32 % ont un niveau bac et 52 % un niveau inférieur ou égal au niveau V), ce qui est un peu plus bas que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi entrants en formation[4].

L'identification des besoins en emploi et en compétences des entreprises s'effectue au plus près du terrain. Recensés par les délégations régionales de l'OPCA auprès de leurs adhérents, ils sont aussi informés par les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ). Les DIRECCTE, Conseils régionaux et délégations régionales de Pôle emploi peuvent concourir à ce travail d'identification.

Les retours des OPCA permettent d'indiquer une nette appropriation du dispositif depuis 2013. Dans son bilan évaluatif, FAFSEA déclare : *« Tous les acteurs y trouvent leur compte, que ce soit pour répondre à des besoins identifiés de recrutement pour les entreprises, d'accompagnement et de placement pour Pôle emploi, de formation adaptée pour les organismes de formation et d'acquisition de compétences pour les demandeurs d'emploi ».* Les efforts en matière d'information et de sensibilisation déployés auprès de l'ensemble des acteurs en amont de la formation contribuent fortement à sa montée en charge.

Les usages des POEC se sont diversifiés au cours du temps. Leur durée limitée (en moyenne 268 heures) ne permet pas réellement d'acquérir des compétences directement opérationnelles pour un métier donné. Mais elles peuvent servir à découvrir un métier et ainsi assurer aux entreprises un vivier de candidatures réellement intéressées par les postes proposés.

Les POEC servent aussi fréquemment de dispositif de préqualification, comme moyen d'intégrer un Contrat de professionnalisation par exemple. On observe ainsi que parmi les personnes en emploi 6 mois après une POEC, 13 % ont signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation[5]. Comme le souligne AGEFOS-PME, dans son bilan évaluatif *« Les branches professionnelles utilisent de plus en plus la POEC dans la mise en place de parcours de formation préalables à l'embauche qui se poursuivent par l'acquisition d'une qualification dans le cadre d'un Contrat de professionnalisation. Il s'agit pour les branches professionnelles d'optimiser la mobilisation des dispositifs afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'intégrer les entreprises tout en poursuivant leur formation. »*

Du point de vue de l'insertion professionnelle, la POEC affiche des taux de retour à l'emploi à première vue mitigés. L'enquête sur le devenir des bénéficiaires de POE[6] réalisée conjointement par le FPSPP et les OPCA impliqués montre que parmi les demandeurs d'emploi sortis entre avril 2016 et mars 2017, 53 % sont en emploi

---

[4] *En 2016, parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et entrant en formation, 27 % ont un niveau bac et 50 % un niveau inférieur ou égal au BEP ou CAP (niveau V). Source : Pôle emploi.*

[5] *Enquête FPSPP–OPCA sur le devenir des bénéficiaires de POEC et POEI. Voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF ».*

[6] *Voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF ».*

six mois après la fin de la POEC. Ce taux est plus élevé pour les jeunes de 25-34 ans (57 %), les personnes les plus qualifiées (59 % pour les niveaux I et II) et les bénéficiaires ayant déclaré avoir travaillé sans interruption ou presque en amont de la formation (60 %).

Ce taux d'emploi est un peu plus élevé que pour l'ensemble des demandeurs sortant de formation (47 %)[7]. En comparant les trajectoires de personnes passées par une POEC à un échantillon témoin de demandeurs d'emploi non formés, Pôle emploi[8] a de fait montré l'effet bénéfique de la POEC, notamment à moyen terme : la probabilité de retrouver un emploi s'accroît de 13 points 6 mois après être sorti de POEC, de 17 un an après.

Malgré l'effort soutenu du FPSPP et la mobilisation de cofinancements régionaux, certains OPCA ont néanmoins souligné que les fonds octroyés sont insuffisants pour couvrir la totalité des besoins identifiés sur les territoires. En 2017, dans la continuité du Plan 500 000, la maquette initiale dédiée au dispositif était de 40 M€. Celle-ci étant insuffisante au regard des besoins exprimés par les OPCA, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre l'effort au bénéfice de ce dispositif en portant son montant total à 70 M€ sur l'année.

Devant faire face à de nombreux enjeux dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle, notamment pour accompagner la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences, les partenaires sociaux et l'État ont décidé de ne pas allouer de nouveaux crédits à ce dispositif dans le cadre de l'annexe 2018. Toutefois, la période d'engagement des crédits accordés au titre de l'appel à projet POEC 2017 a été prolongée jusqu'au 30 juin 2018[9].

« Les POEC s'adressent à des demandeurs d'emploi peu diplômés, favorisent l'accès à l'emploi et peuvent servir de marchepied vers des contrats de professionnalisation. »

[7] *Source Pôle emploi, calculs FPSPP. Les données publiées régulièrement par Pôle emploi portent sur l'accès à un emploi durant les 6 mois. Elles sont ici corrigées pour être comparables aux données de l'enquête FPSPP–OPCA qui mesure un taux d'emploi au 6e mois.*
[8] *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?, Pôle emploi, octobre 2015.*
[9] *Cette période arrivait initialement à échéance le 31 décembre 2017.*

L'APPUI DU FPSPP AU **PLAN 500 000**

Le « Plan 500 000 », lancé début 2016, a pour objectif de doubler le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi financées sur l'année, en le portant à un million. Il s'inscrit dans le prolongement de plusieurs plans antérieurs, mais diffère par l'ampleur de ses objectifs, des moyens octroyés, ainsi que par ses modalités de mise en œuvre et la diversité des acteurs mobilisés.

L'État impulse en mars 2016 la déclinaison de ce Plan au niveau régional. L'instruction DGEFP du 8 mars 2016 prévoit ainsi *« une coordination de la mise en œuvre territoriale du plan par les Régions qui s'engagent de manière concrète dans sa réalisation et celui d'un suivi associant l'État, les Régions et les partenaires sociaux dans un cadre conventionnel »*. Des conventions quadripartites régionales sont ainsi négociées entre l'État, les partenaires sociaux et les Conseils régionaux volontaires[1]. Ces derniers doivent s'engager à maintenir leur effort de formation au niveau des réalisations 2015, mais également à mettre en œuvre en 2016 des formations supplémentaires.

Le coût de ces formations supplémentaires est compensé par la participation de l'État, qui s'élève à 1 milliard d'euros au total (sur la base d'un forfait de 3000 € par parcours), mais aussi par celle des partenaires sociaux, qui mobilisent également des moyens financiers complémentaires.

Dans ce contexte, l'intervention des partenaires sociaux porte ainsi sur deux dimensions principales, comme le souligne le rapport d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires »[2] : *« sur le registre financier (avec le CPF et les autres dispositifs comme la POE notamment) et sur le registre politique »*.

D'un point de vue politique, les partenaires sociaux, par le biais des COPAREF[3], sont associés à la préparation et au suivi de la mise en œuvre du Plan, et sont signataires des conventions quadripartites de partenariat. Ces conventions déclinent au niveau régional les objectifs nationaux, chaque Région se voyant fixer un objectif de formations supplémentaires en 2016 par rapport à 2015. Elles précisent les modalités de gouvernance, ainsi que la contribution de chaque acteur à sa mise en œuvre, en termes opérationnels (les Régions ont par exemple fait le choix de confier à Pôle emploi une grande partie de la mise en œuvre des objectifs conventionnés) et financiers (apport de chaque acteur).

Le rapport d'évaluation souligne ainsi le *« rôle de modérateur partenarial* [des COPAREF] *lors des négociations »*, mais aussi leur *« rôle de catalyseur ou de facilitateur pour la mobilisation des OPCA ou d'organisations professionnelles, notamment s'agissant de la remontée des informations en leur possession en matière de besoins de formation »*.

D'un point de vue financier, « *les partenaires sociaux ont été volontaristes pour prendre leurs responsabilités, dans le cadre défini par l'annexe financière du FPSPP (…)* ». Ils renforcent les moyens financiers attribués à plusieurs dispositifs à destination des demandeurs d'emploi : le CPF, la POEI, la POEC et le CIF-CDD, investis au sein du Plan 500 000.

---

[1] *Tous les Conseils régionaux ont signé ces conventions, à l'exception d'Auvergne - Rhône-Alpes. Dans cette Région, la mise en œuvre des formations supplémentaires a été intégralement confiée à Pôle emploi.*

[2] *DARES, « Rapport d'évaluation du plan "500 000 formations supplémentaires" », décembre 2017. Ce rapport s'est appuyé notamment sur une enquête qualitative des acteurs, enquête réalisée par Amnyos, Orseu et le CEET.*

[3] *Voir la fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».*

Les engagements des OPCA sur les dispositifs POEI et POEC du fait des moyens supplémentaires mis à disposition du FPSPP ont ainsi été largement supérieurs en 2016 par rapport à 2015[4] :

- sur la POEC, près de 10 000 formations supplémentaires ont été engagées, correspondant à plus de 23 M€ ;
- sur la POEI, près de 8 700 formations supplémentaires ont été engagées, correspondant à plus de 12 M€.

Sur le CIF-CDD, les montants attribués par le FPSPP ont permis de financer 1 124 CIF complémentaires[5], correspondant à 29 M€.

Le FPSPP a également revu à la hausse par rapport à 2015 les dotations aux conseils régionaux pour la prise en charge des heures mobilisées au titre du CPF[6]. Le FPSPP, qui avait programmé, début 2015, près de 90 M€ avec les Régions et 78 M€ avec Pôle emploi, a porté sa participation à 278 M€ en 2016, dont 148 M€ pour les Conseils régionaux et 130 M€ avec Pôle emploi. Ces conventions CPF viennent ainsi s'articuler avec les conventions quadripartites, l'apport financier du FPSPP venant concourir à l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du Plan. Elles ont permis aux Conseils régionaux et à Pôle emploi d'accroître leur effort de formation entre 2015 et 2016 de 38,6 M€ pour les Conseils régionaux en finançant 12 000 formations supplémentaires et de 52 M€ pour Pôle emploi en finançant 34 000 formations de plus[7].

L'ensemble des moyens complémentaires mobilisés par le FPSPP ont ainsi permis d'accroître le nombre net d'entrées en formation de plus de 66 000, soit 20 % de la hausse totale[8], correspondant à un effort financier supplémentaire total de 172 M€.

Toutefois, ce phénomène d'entrées rapides et massives en formation, conjugué à la volonté de mobiliser autant que faire se peut les moyens financiers à disposition, a conduit à des contradictions avec les principes de mobilisation du CPF, à savoir que l'individu doit en être à l'initiative, et donner son consentement lors de l'élaboration du projet de formation, préalablement à l'entrée en formation. Le rapport d'évaluation pointe en effet que c'est généralement à l'initiative des conseillers de Pôle emploi que les entrées en formation ont pu avoir lieu. Ainsi, le consentement a bien souvent été recueilli par Pôle emploi de manière rétroactive, dans l'objectif de maximiser le montant de financement mobilisable au titre du CPF.

Les difficultés auxquelles se heurte ce circuit restent d'ailleurs une préoccupation majeure des partenaires sociaux, qui ont réaffirmé début 2017 la nécessité de recueillir le consentement avant l'entrée en formation.

---

[4] *Le plan « 500 000 » correspond à une hausse des moyens disponibles en 2016 comparativement à 2015. Pour pouvoir en rendre compte, les données sont présentées en engagements supplémentaires annuels, ainsi que sur la hausse du nombre de formations engagées (POEI et POEC) ou sur le nombre de formations supplémentaires réputées financées par le FPSPP sur la base d'un coût moyen (CIF-CDD, dotations CPF-DE).*

[5] *Pour rappel, le coût moyen d'un CIF-CDD est de près de 25 000 €.*

[6] *Voir la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux ».*

[7] *Ces formations réputées financées par le FPSPP sont calculées sur la base d'un coût pédagogique moyen des formations Pôle emploi de 1 500 € et de 3 250 € pour les Conseils régionaux (source : Jaune Formation professionnelle 2018, calculs FPSPP).*

[8] *La hausse du nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi est de + 335 000 en 2016 (source : Jaune Formation Professionnelle 2018).*

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

— Près de 6,4 milliards d'euros pour la formation des personnes en recherche d'emploi en 2016 —

Depuis le début des années 1980, l'accès à la formation des demandeurs d'emploi est devenu un enjeu politique majeur, à mi-chemin des politiques de l'emploi et celles de la formation professionnelle continue. Aujourd'hui, les acteurs principaux[1] qui interviennent auprès des demandeurs d'emploi sont :

- ➔ les Conseils régionaux : ils ont progressivement acquis une compétence générale sur ce champ. Les formations qu'ils financent, dans le cadre des Programmes régionaux de formation (PRF), sont généralement longues[2], qualifiantes ou pré-qualifiantes, menant en général à une certification. Les Conseils régionaux financent aussi la rémunération des stagiaires, si ceux-ci ne sont pas indemnisés par l'assurance chômage ;
- ➔ Pôle emploi intervient tout d'abord au titre de prescripteur. Il intervient aussi en versant une rémunération (AREF, RFPE, R2F)[3], mais aussi en tant que financeur (AIF, AFC, AFPR)[4] ou co-financeur (POEI, POEC)[5]. Les formations financées par Pôle emploi sont plutôt courtes[2] ;
- ➔ les partenaires sociaux interviennent à deux titres :
  - indirectement, en finançant la rémunération pendant la formation : à titre principal, l'UNEDIC au travers de l'AREF[3] ; à titre secondaire, le FPSPP aux côtés de l'État pour la R2F,
  - directement, *via* les actions menées par les OPCA (CSP, POEI, POEC, dispositifs spécifiques pour les intérimaires et les intermittents entre deux emplois, mais aussi partiellement Contrat de professionnalisation[6]), par les OPACIF (CIF-CDD) et par le FPSPP (heures CPF des personnes en recherche d'emploi) ;
- ➔ l'État s'est progressivement[7] retiré du financement direct[8] de la formation, mais conserve un rôle important de régulation et d'impulsion. En 2016, il est notamment intervenu massivement en mettant à disposition de Pôle emploi et des Conseils régionaux une enveloppe de 1 Md€ dans le cadre du Plan « 500 000 ».

Au total, en 2016[9], ce sont près de 6,35 Md€ qui ont été dépensés pour la formation des personnes en recherche d'emploi, dont 3,48 Md€ pour les coûts pédagogiques et 2,87 Md€ pour les rémunérations et frais annexes.

---

1 *D'autres acteurs interviennent, comme l'AGEFIPH et les Cap'Emploi pour la formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les Conseils généraux qui peuvent intervenir pour des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RsA. Une part aussi importante, mais peu connue, des demandeurs d'emploi financent eux-mêmes leurs formations.*

2 *5,7 mois (751 heures) en 2015 pour les formations de Conseils régionaux, 1,9 mois (246 heures) pour les formations de Pôle emploi. Données DARES.*

3 *AREF : allocation de retour à l'emploi formation ; RFPE : rémunération formation Pôle emploi ; R2F : rémunération de fin de formation.*

4 *AFC : Action de formation conventionnée ; AIF : Aide individuelle à la formation ; AFPR : Action de formation préalable au recrutement.*

5 *Pour la POEI, voir la fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ». Pour la POEC, Pôle emploi intervient au titre des frais annexes et de la rémunération.*

6 *29,6 % des entrants en Contrat de professionnalisation étaient demandeurs d'emploi en 2016 (Source : DARES).*

7 *Notamment dans le cadre de la loi NOTRe qui a transféré aux régions les dernières prérogatives qui lui restaient : formation des personnes sous main de justice, etc.*

8 *L'État continue à financer indirectement la formation des demandeurs d'emploi, via la dotation de décentralisation versée aux Conseils régionaux et via la subvention de Pôle emploi.*

9 *Sources : Jaune formation professionnelle 2018, données UNEDIC et FPSPP, calculs FPSPP. Ces données sont provisoires, dans l'attente de leur consolidation par la DARES fin 2018.*

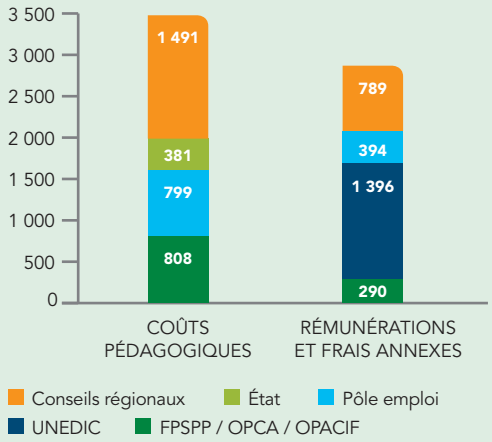
Sur ce total, le FPSPP, les OPCA et les OPACIF ont pris en charge près de 1,098 Md€, soit 23 % des coûts pédagogiques et 10 % des frais de rémunération.

Par rapport à l'année 2014[10], il s'agit d'une progression conséquente : + 29 % pour le total des dépenses, + 11 % pour les dépenses FPSPP/OPCA/OPACIF.

— La moitié des formations des demandeurs d'emploi seraient financées ou cofinancées par les organismes paritaires —

La mise en place du plan « 500 000 » formations s'est accompagnée d'une réelle amélioration du suivi des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi. Les données disponibles restent toutefois incomplètes dans les cas où l'entrée en formation passe par la signature d'un contrat de travail ou assimilé : c'est le cas

Dépenses de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi *- 2016 (en M€)*



Sources : *Jaune Formation Professionnelle 2018 ; UNEDIC ; ESF ; enquêtes quantitatives FPSPP.*

Entrées en formations de demandeurs d'emploi		Dispositifs entièrement financés par les organismes paritaires[6]		Dispositifs cofinancés par les organismes paritaires	
Volume entrées en formation PRE - 2016[1]	1 013 000	CIF-CDD/TT et autres dispositifs OPACIF[2]	13 800	POEI	23 900
		Dispositifs intérimaires[3]	46 300		
CIF-CDD/TT et autres dispositifs OPACIF[2]	13 800	Dispositifs intermittents[4]	12 800	CPF-DE Pôle emploi	205 900
Dispositifs intérimaires[3]	46 300	Contrats de pro pour DE[5]	61 300	CPF-DE Conseils régionaux	160 900
Dispositifs intermittents[4]	12 800	POEC	22 900		
Contrats de pro pour DE[5]	61 300	CSP	26 600		
Total	**1 147 200**		**183 700**		**390 700**
% du total des entrées			16 %		34 %

[1] *Source DARES.*
[2] *Enquête quantitative CIF, FPSPP, 2016.*
[3] *Source FAF.TT, ESF 2015.*
[4] *Source AFDAS, ESF.*
[5] *Estimation FPSPP en considérant que 29,6 % des entrants en CP sont demandeurs d'emploi à l'entrée (chiffre 2016, source DARES).*
[6] *Financement des coûts pédagogiques uniquement.*

[10] *Voir FPSPP, rapport au Parlement, octobre 2016, pp. 82-84.*

des dispositifs délivrés aux ex-CDD par les OPACIF, des contrats de professionnalisation, mais aussi des dispositifs spécifiques élaborés par certaines branches professionnelles comme celles mises en place dans l'intérim ou pour les intermittents du spectacle pour faire accéder les personnes à des formations entre deux contrats de travail. En s'appuyant sur les différentes données mobilisables au FPSPP, on peut considérer qu'un peu plus de 134 000 entrées en formation sont dans ce cas de figure.

Au total, sur les 1 150 000 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2016, environ 50 % d'entre elles auraient été financées entièrement ou partiellement par les organismes paritaires (FPSPP, OPCA et OPACIF).

— Quelle efficacité de la formation sur les parcours des demandeurs d'emploi ? —

À moyen terme, tous les travaux évaluatifs[11] montrent qu'il est préférable d'avoir été formé pendant un épisode de chômage que de ne pas l'avoir été.

Toutefois, cet investissement peut être coûteux, socialement et individuellement : en effet, pendant la période de formation, les personnes renoncent fréquemment à chercher un emploi, ce qui peut retarder leur retour à l'emploi. *A contrario*, des personnes ayant un faible niveau de rémunération pendant leur épisode de chômage peuvent préférer continuer à chercher un emploi plutôt que de se former.

Enfin, les effets sur le retour à l'emploi peuvent se faire sentir très tardivement après la formation : si 37 % de l'ensemble des demandeurs formés trouvent un emploi immédiatement à l'issue de la formation, cet accès à l'emploi augmente progressivement : 46 % au bout de 6 mois et 64 % au bout d'un an[12]. Une enquête en région PACA auprès de bénéficiaires du programme de formation qualifiante a ainsi montré qu'il faut plus d'un an après la fin de la formation pour que le taux d'emploi des anciens formés dépasse celui d'une cohorte de demandeurs d'emploi ; par la suite, leur taux d'emploi est durablement plus élevé pour les anciens stagiaires[13].

Surtout, les effets de la formation sur les trajectoires dépendent beaucoup du profil des personnes : ce sont généralement les demandeurs d'emploi les mieux insérés sur le marché du travail (faible ancienneté de chômage, de nombreuses expériences d'emploi au préalable) qui en profitent le plus. Par ailleurs, le contenu de la formation et les modalités pédagogiques jouent un rôle essentiel : les formations certifiantes et/ou les formations qui permettent un contact régulier avec l'entreprise sont les plus efficaces.

L'enjeu de la formation des demandeurs d'emploi n'est donc pas uniquement un enjeu de financement, mais aussi de proposer la bonne formation au bon moment au demandeur d'emploi : c'est à la fois l'enjeu du déploiement du Conseil en évolution professionnelle et celui de la réactivité dans l'accès à la formation et l'organisation fluide des formations[14].

---

[11] *Voir par exemple, la synthèse réalisée par Marc Ferracci, « Évaluer la formation professionnelle », Presses de Sciences Po, 2013.*

[12] *« La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ? », Pôle emploi, octobre 2015.*

[13] *CEREQ, ORM, « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca », Céreq Bref n° 352, février 2017.*

[14] *Les entrées en formations des demandeurs restent fortement calées sur les calendriers scolaires : en 2016, et malgré le plan « 500 000 », 32 % des entrées en formations des personnes inscrites sur les listes de Pôle emploi l'ont fait sur les deux mois de septembre et octobre.*

LES HEURES CPF DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES DOTATIONS COMPLÉMENTAIRES À PÔLE EMPLOI ET AUX CONSEILS RÉGIONAUX

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la mobilisation des heures inscrites au Compte personnel de formation (CPF) d'un demandeur d'emploi soient pris en charge par le FPSPP. Cette prise en charge s'effectue par l'intermédiaire de conventions spécifiques avec Pôle emploi et les Conseils régionaux, ainsi qu'avec l'AFDAS à compter de 2016 pour les intermittents du spectacle en situation de demande d'emploi.

Début 2015, les heures mobilisables par les demandeurs d'emploi étaient, par construction, limitées aux heures de DIF qu'ils avaient pu accumuler auparavant. Pour favoriser l'usage de leur compte, les partenaires sociaux ont prévu de porter le nombre d'heures CPF à 100 heures minimum, dans la limite du nombre d'heures de la formation.

Les premières heures CPF acquises en 2015 sont créditées sur les comptes des titulaires au cours du 1er semestre 2016, avec un maximum de 24 heures dans le cas d'une personne ayant travaillé à temps complet. Ainsi, afin de continuer à soutenir la montée en charge du dispositif, les partenaires sociaux décident de prolonger cette dotation de 100 heures sur l'année 2016, puis sur l'année 2017.

Afin d'accompagner encore davantage l'effort de formation à destination de certains publics considérés comme prioritaires, le FPSPP donne en 2016 la possibilité aux Conseils régionaux, en lien avec les COPAREF[1], de porter cette dotation à 200 heures pour un ou des publics définis dans la convention. Trois Conseils régionaux[2] font le choix d'inscrire cette dotation de 200 heures dans leur convention 2016 pour les demandeurs d'emploi de longue durée et/ou les demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification. De nouvelles conventions entre le FPSPP et les Conseils régionaux, Pôle emploi et l'AFDAS sont ainsi négociées courant 2016. Dans le cadre du Plan 500 000, le montant attribué par le FPSPP a été revu à la hausse par rapport à 2015[1]. 148 M€ sont ainsi conventionnés avec 15 Conseils régionaux, deux d'entre eux n'ayant finalement pas souhaité bénéficier de la dotation proposée[3].

La convention 2016 avec Pôle emploi a quant à elle été signée initialement à hauteur de 78 M€, puis revue à la hausse pour être portée à 107 puis 130 M€. Enfin, la convention avec l'AFDAS prévoyait initialement 1,4 M€, revu à la baisse à hauteur de 0,9 M€ au regard des réalisations constatées[4].

L'ensemble de ces conventions prévoit la prise en charge par le FPSPP des frais pédagogiques et des frais annexes correspondant aux heures DIF/CPF mobilisées, sur la base d'un forfait de 9 €/h.

---

[1] *Voir la fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 ».*
[2] *Bretagne, Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine.*
[3] *Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes*
[4] *Un peu plus de 2000 demandeurs d'emploi intermittents du spectacle et techniciens ont pu mobiliser leur CPF dans ce cadre.*

— Près de 367 000 formations CPF en 2016 —

Le bilan transmis par Pôle emploi indique que la convention lui a permis d'appuyer la réalisation de 206 000 formations et l'utilisation de 14,6 millions d'heures DIF/CPF[5]. La durée moyenne des formations appuyées par le CPF est de 252 heures[6] pour un coût pédagogique moyen de 2 115 €, dont 639 € pris en charge par le FPSPP. Pôle emploi constate que *« la durée moyenne des formations AIF et AFC éligibles au CPF s'est allongée par rapport à 2015 (…). Cette évolution est cohérente au regard des évolutions observées pour les domaines de formation concernés par le CPF (…). En effet, le poids des formations courtes (de type « transport », « manutention » et « langues ») a diminué au profit de domaines dans lesquels les durées de formation sont plus longues et les parcours plus qualifiants (« santé secteur sanitaire, action sociale », « direction d'entreprises », « activités physiques et sportives » et « services à la collectivité ») ».*

Les conventions FPSPP 2016 signées avec les Conseils régionaux vont permettre le refinancement d'environ 161 000 actions de formation, représentant 14,2 millions d'heures de DIF/CPF, et près de 128 M€[7].

Dans les régions où les Conseils régionaux ne sont pas ou peu engagés dans l'utilisation du CPF, Pôle emploi a en partie compensé cette situation. La mobilisation du CPF dans l'ensemble des entrées en formation de demandeurs d'emploi reste toutefois très variable d'une région à l'autre. Au total, 367 000 formations auront débuté en 2016 dans le cadre du CPF. Cela représente environ 36 % du total des entrées en formation de personnes en recherche d'emploi[8] pour l'année 2016.

Pôle emploi indique que, parmi les demandeurs d'emploi ayant mobilisé leur CPF sur une formation AIF ou AFC achevée entre janvier 2015 et août 2016, le taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois qui suivent la formation est de 53,6 %, taux supérieur aux non-bénéficiaires du CPF (50,7 %). Pôle emploi précise que *« cette différence est davantage marquée pour les AIF que pour les AFC, pour lesquelles les taux d'accès à l'emploi sont relativement similaires avec ou sans mobilisation du CPF ».*

***Pourcentage CPF** parmi les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi*

***Sources :** FPSPP, DARES.*

[5] *Données provisoires non consolidées.*
[6] *227 h pour les AIF et 372 h pour les AFC.*
[7] *Les difficultés de repérage des bénéficiaires ont conduit le FPSPP à engager dans ses comptes 2016 la somme totale conventionnée.*
[8] *Le nombre total d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, est estimé à 1 010 000 personnes en 2016 d'après la DARES.*

— Le difficile repérage des formations « CPF » —

L'année 2016 a été marquée par une augmentation significative du nombre d'entrées en formation dans le cadre du Plan 500 000[9], dans un contexte où les procédures de mise en œuvre du CPF étaient toujours en cours de stabilisation. Du fait de leurs modalités d'achat de formation[10], de nombreux Conseils régionaux ne peuvent faire de lien avec le SI-CPF, qui nécessite une traçabilité nominative des bénéficiaires. Ils délèguent ainsi à Pôle emploi la saisie des entrées en formation qu'ils financent. Toutefois, même dans le cas où les informations nécessaires à la saisie sont collectées, celle-ci est bien souvent bloquée du fait de l'absence de recueil du consentement du demandeur d'emploi à mobiliser son compte d'heures préalablement à l'entrée en formation. Ce recueil a pu dans certains cas être effectué après l'entrée en formation, mais les demandeurs d'emploi n'ont bien souvent pas pu être joints[11].

Face à cette situation, les partenaires sociaux ont réaffirmé de manière constante l'importance du recueil du consentement, et celle de l'initiative individuelle du demandeur d'emploi dans la mobilisation du CPF, enjoignant ainsi à la recherche de solutions techniques permettant sa mise en œuvre effective avant l'entrée en formation.

Ainsi, au regard de ces difficultés, des mesures ont été prises à plusieurs niveaux :

- afin de ne pas pénaliser financièrement les Conseils régionaux qui avaient engagé les sommes conventionnées avec le FPSPP, celui-ci leur a proposé le refinancement de formations non saisies dans le SI-CPF, suite à une étude approfondie de ces dossiers pour s'assurer de leur éligibilité au CPF. Le FPSPP a également mobilisé auprès des Conseils régionaux un appui technique pour la constitution de leur bilan 2016, dans l'objectif de les aider à rapprocher leurs données avec celles saisies dans le SI-CPF ;
- à compter de décembre 2016, le repérage par Pôle emploi des personnes mobilisant leur CPF a été étendu aux formations financées par les Conseils régionaux. Cette évolution a ainsi permis une saisie automatisée des formations pour lesquelles l'ensemble des informations nécessaires à la saisie avait été recueilli. Pôle emploi a enfin fait évoluer ses procédures afin de favoriser le recueil du consentement avant l'entrée en formation. Une communication accrue auprès du réseau Pôle emploi a en particulier été effectuée, ainsi qu'une mise à jour des formulaires AIF et AFC. Ces initiatives ont été entreprises en 2016, mais leur déploiement s'est poursuivi en 2017 : leurs résultats ne pourront donc être réellement appréciés qu'en 2018.

En 2017, une nouvelle enveloppe de 78 M€ a été conventionnée avec Pôle emploi au titre des formations CPF. Concernant les Conseils régionaux, la ligne budgétaire a été revue à la baisse, consécutivement à la fin du Plan 500 000 : 77,6 M€ ont ainsi été conventionnés au titre de l'année 2017.

À compter de l'année 2018, les partenaires considèrent que la dotation de 100 heures n'a plus de raison d'être, les nouveaux demandeurs d'emploi ayant dorénavant accumulé des droits sur leur compte. Ces heures seront donc financées directement par le FPSPP, au travers d'une enveloppe programmée à hauteur de 70 M€ pour couvrir les droits mobilisés par les demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et des Conseils régionaux.

---

[9] *Voir la fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 ».*

[10] *De nombreux Conseils régionaux font des achats de formations collectives et suivent le nombre de stagiaires et non leur identité. De ce fait, leur système d'information ne leur permet pas toujours de pointer dans le SI-CPF si le stagiaire dispose d'heures sur leur compte.*

[11] *Cette situation apparaît nettement dans le cadre des entretiens qualitatifs auprès des bénéficiaires du Plan 500 000 : l'immense majorité des personnes n'ont pas conscience de mobiliser leurs droits à formation. Voir DARES, Rapport d'évaluation du Plan « 500 000 » formations, décembre 2017.*

LA CONSTRUCTION D'UN PARTENARIAT AVEC **LES CONSEILS RÉGIONAUX**

En affirmant la place du quadripartisme (organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs, État, et Conseils régionaux) dans les politiques nationales et régionales d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux signataires de l'ANI de décembre 2013, ont posé les jalons d'une nouvelle collaboration avec les Conseils régionaux en vue de mieux coordonner ces politiques.

La loi du 5 mars 2014 a notamment prévu que les frais pédagogiques et annexes liés à la mobilisation des heures CPF pour les demandeurs d'emploi sont pris en charge par le FPSPP. Pour permettre aux personnes de faire valoir leurs droits dans le cadre des formations organisées par les Conseils régionaux, un nouveau partenariat a conduit à la signature avec les Conseils régionaux de 23 conventions en 2015 et 15 en 2016[1] en vue de refinancer les heures et dotations CPF.

Dès le premier semestre 2015, le FPSPP engage avec les Conseils régionaux et les COPAREF[2] la négociation du contenu de ces conventions. L'objectif est de s'assurer que l'ensemble des Conseils régionaux ont bien appréhendé les enjeux relatifs à la mise en œuvre du CPF, le dispositif étant nouveau comme la coopération entre le FPSPP et les Conseils régionaux.

Les années 2015 et 2016 ont ainsi été celles de la construction d'un nouveau partenariat et de l'apprentissage commun de la mise en œuvre d'un dispositif nouvellement créé.

Les échanges initiés dans le cadre de la négociation des conventions ont rapidement mis en lumière des problématiques communes liées à la mise en œuvre du CPF, parmi lesquelles la traçabilité de l'éligibilité au CPF dans le système d'information des Conseils régionaux, la saisie des formations dans le Système d'information CPF (SICPF), le recueil du consentement des demandeurs d'emploi à mobiliser leurs heures CPF.

Ces problématiques communes ont fait l'objet d'échanges dans le cadre de **différentes « instances »,** associant les acteurs du CPF à différents niveaux.

Au niveau national, le FPSPP organise ainsi, une à deux fois par an, des **comités de pilotage,** auxquels participent les Conseils régionaux. Ils sont l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre des conventions et d'échanger sur des sujets communs, afin de réfléchir aux solutions envisageables, par exemple sur le recueil du consentement. D'autres acteurs de la mise en œuvre du CPF sont également incontournables dans le cadre de ces échanges, en particulier la DGEFP, les opérateurs CEP et la Caisse des dépôts et consignations. Ces acteurs se rencontrent en particulier dans le cadre des **clubs utilisateurs demandeurs d'emploi,** organisés mensuellement par la DGEFP, auxquels participent également des représentants des Conseils régionaux. Ces clubs permettent au FPSPP de diffuser des informations à l'ensemble des acteurs, et sont des temps d'échange constructifs.

[1] *Voir la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux ».*
[2] *Voir la fiche « L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP »*

Au-delà des enjeux relatifs au CPF, ce nouveau partenariat a également nécessité une compréhension mutuelle, par les Conseils régionaux et le FPSPP, de leurs modalités de fonctionnement respectives, le FPSPP travaillant historiquement auprès des OPCA et des FONGECIF.

L'objectif du FPSPP était ainsi d'expliquer ses attentes, tout en tenant compte des spécificités des Conseils régionaux. Cela a été possible d'une part grâce à l'élaboration de documents de procédure, expliquant le contenu des documents de suivi et de bilans attendus, et détaillant les différentes étapes de la mise en œuvre des conventions. Les échanges réguliers, téléphoniques ou sur place, ont d'autre part, permis de définir le « cadre régional » de mise en œuvre, de comprendre les points de blocage éventuels et de proposer des solutions adaptées. Les outils du FPSPP, en particulier le format des enquêtes attendues, ont ainsi évolué au fil de l'eau. Ils ont été modifiés en 2016 en prenant en compte l'expérience de 2015.

En outre, le FPSPP a par exemple mobilisé auprès des Conseils régionaux, à compter de septembre 2017, un dispositif d'assistance pour les appuyer dans le traitement de leurs données CPF, répondant ainsi à une difficulté identifiée et facilitant l'établissement des bilans d'exécution 2016[3]. Ainsi, même si les difficultés subsistent, elles sont appréhendées et des solutions sont proposées pour faciliter leur gestion.

Les relations nouées dans le cadre des conventions CPF ont permis un lancement facilité de l'appel à projets « formations aux métiers rares »[4] au printemps 2017, premier appel à projets lancé par le FPSPP à destination des Conseil régionaux auxquels cinq d'entre eux ont répondu.

[3] *Voir la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux ».*

[4] *L'objectif de l'appel à projet « formations aux métiers rares » est de consolider l'offre de formation existante pour les métiers rares ou de niche dans la perspective de sauvegarder des savoir-faire traditionnels ou à haute technicité. Les formations menant à ces métiers – ou celles à créer – devront faire l'objet d'un recensement préalable par les Conseils régionaux en lien avec les COPAREF, les branches professionnelles, les OPCA et les acteurs du territoire.*

LES EXPÉRIMENTATIONS TERRITORIALES AU BÉNÉFICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les modalités de formation sont parfois inadaptées aux parcours des demandeurs d'emploi. L'accès peut de fait être complexe quand il s'agit de mobiliser des personnes qui alternent périodes de chômage et emplois courts ; de même, les modalités pédagogiques ne sont parfois pas assez souples pour correspondre aux attentes et aux besoins des publics.

Pour faire émerger de nouvelles modalités de formation, les partenaires sociaux, dans le cadre de l'avenant 2 à la convention-cadre 2015-2017 avec l'État, ont introduit une expérimentation territorialisée visant à promouvoir des parcours innovants dans les appels à projets du FPSPP, en dotant l'annexe financière 2016 d'une ligne de 30 M€. L'expérimentation se définit notamment par son caractère dérogatoire des dispositifs mobilisés par rapport au droit commun. Les dispositifs existants doivent pouvoir être questionnés tant dans leur fonctionnement, que dans l'atteinte de leur objectif, ou de leur opportunité. Les projets expérimentaux ont tous comme point commun une tentative de mieux adapter les dispositifs aux situations professionnelles et personnelles des individus, et de rechercher une meilleure articulation des acteurs.

Les premiers projets ont commencé à émerger courant juin 2016 et ont nécessité, pour certains, plusieurs mois de travail de montage entre les différents partenaires. En effet, s'agissant de projets nouveaux/innovants, les temps de partage et d'appropriation de tous les acteurs sont nécessaires pour en organiser le bon déroulement[1].

À titre d'exemple et à seule vue d'illustrer la grande variété des initiatives innovantes, on peut citer :

- FAF.TT et AFDAS se sont associés dans la mise en place et le déploiement d'une plateforme d'accompagnement vers l'emploi durable des personnes employées en contrat court pendant le championnat européen de football 2016. En s'appuyant sur des services de Conseil en évolution professionnelle en amont et en aval de contrats courts, il s'agit d'utiliser ces périodes d'emploi pour construire un parcours de qualification vers des emplois durables identifiés localement. L'ingénierie consiste à produire un nouveau dispositif modélisable considéré de manière décloisonnée (partage des informations entre branches sur un même territoire, répartition de la charge financière, travaux sur l'attractivité des métiers en tension, etc.) ;
- l'expérimentation autour du Service militaire volontaire (SMV) a réuni une panoplie inédite d'acteurs : le FPSPP, le COPAREF Grand Est, 7 OPCA, le FONGECIF, le ministère de la Défense. Le FPSPP s'y est associé en tant que financeur, mais également dans l'ingénierie initiale du projet, puis en tant que coordinateur des acteurs de la formation. Consistant à joindre le statut de militaire volontaire à celui de stagiaire de la formation professionnelle, cette expérimentation visait, en premier lieu, à améliorer l'insertion des jeunes très éloignés de l'emploi, mais également à proposer des solutions aux entreprises rencontrant des difficultés à recruter. Sur une centaine de jeunes rentrés au centre, 76 ont réussi

[1] *L'évaluation du Plan 500 000 conduite par la DARES a d'ailleurs souligné la difficulté à faire émerger des solutions innovantes au bénéfice des demandeurs d'emploi, d'autant dans le cadre d'un plan fortement défini par sa dimension quantitative. Voir « Rapport d'évaluation du Plan 500 000 formations supplémentaires », DARES, décembre 2017.*

à terminer leur formation professionnelle et le mois qui suivait la fin des formations, 40 % des jeunes ont trouvé un emploi. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec le niveau de qualification extrêmement faible de cette population. L'évaluation du dispositif[2] a démontré une augmentation du taux d'emploi des jeunes passés par le SMV de plus de 30 %, prouvant ainsi l'efficacité de l'accompagnement pédagogique et social mis en œuvre. En 2017, le FPSPP a élargi son soutien au dispositif, en finançant les formations de 1 000 jeunes dans l'ensemble des anciens et nouveaux centres SMV (six au total) partout en France ;

- l'expérimentation CIF-CDI portable, ouverte aux ex-salariés qui viennent de perdre leur emploi, est conduite en Normandie, Bretagne et Île-de-France, par 2 FONGECIF et 2 OPACIF. L'idée est de donner la possibilité au demandeur d'emploi de pouvoir rester éligible au CIF-CDI après un licenciement, partant du constat que la rupture du contrat de travail met fin au droit au CIF, alors que c'est à ce moment que le salarié peut en avoir le plus besoin pour concrétiser un projet de reconversion ou d'évolution professionnelle. Les premières observations de terrain montrent que les besoins de ces publics sont insuffisamment couverts par l'offre de formation existante, notamment parce que ce public, plutôt autonome, n'est pas prioritaire pour Pôle emploi notamment. Les publics, en demande de conseil, avaient déjà une idée précise du projet qu'ils souhaitaient réaliser. Les premières typologies de public relevées indiquent que les niveaux de formation visés sont plus élevés que dans le cadre d'un CIF traditionnel, et qu'ils sont issus d'entreprises de plus petites tailles. Pour la moitié des bénéficiaires, la perte d'emploi s'est effectuée dans le cadre d'une rupture conventionnelle ;
- les expérimentations CIF-CDD dérogatoires visent à alléger les conditions d'éligibilité pour accéder au CIF-CDD. Les expérimentations sont en cours dans plusieurs régions : voir la fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».

De nombreux autres projets ont été proposés par les OPCA et les OPACIF, démontrant un réel intérêt pour les actions innovantes et dérogatoires. Au global, et compte tenu de l'ingénierie à déployer pour ces projets[3], seul le projet autour de l'Euro 2016 a connu des engagements de formation en 2016 (300 K€). Les fonds conventionnés sur les maquettes financières du FPSPP 2016 puis 2017 (respectivement 22 M€ et 15 M€) l'ont été sur une base d'engagements pluriannuels.

Les évaluations de ces expérimentations, financées et pilotées par le FPSPP, sont en cours. La mise en œuvre opérationnelle et la montée en puissance des projets innovants pouvant s'étaler sur plusieurs années, les premières conclusions seront tirées courant 2018.

[2] *Voir le rapport de recherche « Évaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes : le cas du service militaire volontaire », TEPP n° 2017-05, octobre 2017.*

[3] *Les écarts entre programmation, conventionnements, engagements et dépenses sont une situation fréquente pour ce type de projets. Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*

L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE – ET LES EXPÉRIMENTATIONS ASSOCIÉES

Le CIF-CDD et le CIF Intérimaire font partie des rares dispositifs de formation qui visent à permettre à des publics précaires, alternant périodes d'emplois courts et chômage, de se reconvertir pour aller vers des situations plus stables[1].

— La dotation CIF-CDD en 2016 —

Depuis 2015, mais sous d'autres formes auparavant[2], le FPSPP a mis en place des dotations visant à permettre aux OPACIF de maintenir ou d'accroître l'accès des salariés, précédemment en CDD ou en intérim, au Congé individuel de formation (CIF).

Ainsi, en 2016, le FPSPP s'est engagé à verser quelque 38 M€ aux OPACIF dans le cadre de conventions, inscrites à son annexe financière négociée avec l'État. Vingt FONGECIF et six OPACIF ont reçu cet abondement complémentaire à leur collecte CIF-CDD. La maquette prévisionnelle s'élevait à 50 M€[3]. En 2016, le FAF.TT a bénéficié d'une dotation de 2 M€ pour l'appui au CIF intérimaire[4].

Cette contribution du FPSPP représente 13 % de l'ensemble des engagements CIF-CDD de l'année 2016[5].

— Le financement des heures du CPF dans le cadre du CIF-CDD —

Le FPSPP finance les heures du CPF mobilisées dans le cadre d'un CIF[6]. Ces heures sont remboursées aux OPACIF au coût horaire réel de la formation[7].

En 2016, plus de 1 500 demandeurs d'emploi ont mobilisé 149 000 heures de CPF dans le cadre d'un CIF-CDD ou d'un CIF intérimaire, représentant un montant engagé de plus de 2 M€.

Comparativement à 2015, année de démarrage de la mobilisation du CPF dans le cadre d'un CIF, l'année 2016 a permis de multiplier par 3 le financement des heures de CPF au bénéfice de ces publics. Malgré cette montée en puissance, seuls 13 % des bénéficiaires mobilisent des heures de leur CPF dans le cadre d'un CIF-CDD ou intérimaire (contre 28 % dans le cadre de CIF-CDI[8]).

Au total, en 2016, la dotation CIF-CDD et le financement des heures CPF ont permis le financement de 1 846 parcours de formation supplémentaires, réputés financés par le FPSPP[9].

---

1 *Voir la fiche « Les Congés individuels de formation – CDD et intérimaire ».*
2 *Jusqu'en 2014, les CIF ont pu bénéficier d'un appui du FPSPP via des appels à projets et des mécanismes de péréquation. Sur les différences entre appel à projet, péréquation et dotation, voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*
3 *Certains FONGECIF ont renoncé au bénéfice de cette dotation, faute de pouvoir les engager. De fait, si les tensions sont fortes dans les OPACIF pour répondre aux demandes de CIF-CDI, c'est nettement moins le cas pour les CIF-CDD : près de trois demandes sur quatre sont acceptées.*
4 *D'un point de vue comptable, le CIF-TT est assimilé à un CIF-CDI : c'est pourquoi la dotation correspondante est incluse dans la dotation CIF-CDI. Le choix de rapprocher CIF-CDD et CIF-TT se justifie par le profil des bénéficiaires.*
5 *Source FPSPP, données ESF et enquêtes quantitatives annuelles.*
6 *Article L.6323-20 du Code du travail.*
7 *Ce montant est plafonné à 27,45 € HT de l'heure.*
8 *Voir la fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI ».*
9 *Pour estimer ce nombre, les montants engagés sont ramenés à un coût moyen constaté qui est appliqué à la dotation.*

— Les expérimentations associées au CIF-CDD pour lever les freins d'accès au dispositif —

En 2016, dans le cadre de son appel à projets « Expérimentations territoriales[10] », le FPSPP a été sollicité à plusieurs reprises pour soutenir des projets autour du CIF-CDD. Alors qu'il représente une véritable opportunité de sécurisation des parcours professionnels précaires, les diagnostics, réalisés en amont des projets, pointent la faible connaissance qu'ont les publics cibles du CIF-CDD. Les freins à son déploiement sont nombreux : superpositions de mesures disponibles[11], faible promotion, dans certaines régions, du dispositif auprès des publics cibles par Pôle emploi, faible efficacité des canaux de diffusion de l'information, etc. À ce titre, les possibilités d'accompagnement ouvertes par le Conseil en évolution professionnelle (CEP) peuvent faire levier pour promouvoir cette opportunité de sécurisation des parcours.

Par ailleurs, dans un contexte de multiplication des contrats courts, certains publics, à l'instar des travailleurs saisonniers, rencontrent des difficultés à acquérir l'expérience requise pour bénéficier d'un CIF-CDD[12]. Les validations partielles capitalisables, comme l'acquisition par blocs de compétences, sont des mesures en déploiement susceptibles d'adapter l'offre de formation à ces problématiques de discontinuité de l'emploi. Pour contribuer à répondre à ces enjeux, le FPSPP soutient plusieurs projets d'expérimentation territoriale. Ils comprennent notamment des critères dérogatoires d'éligibilité au CIF-CDD[13].

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, l'AGEFOS-PME et le FONGECIF se sont associés dans le projet « Réussite emploi en AURA ». Il permet de favoriser l'accès au CIF-CDD à des publics ciblés (demandeurs d'emploi, jeunes décrocheurs universitaires et travailleurs saisonniers). Le projet prévoit également le développement d'opérations d'information et de *sourcing* numérique. L'objectif est d'une part de diversifier les sources d'identification des candidats potentiels, d'autre part, de développer la visibilité du CEP, nouveau service d'accompagnement, et du CIF, source de financement disponible pour la formation. Les premiers résultats montrent l'efficacité du *sourcing* numérique, le FONGECIF prévoyant une augmentation de 20 % du nombre de bénéficiaires du CIF-CDD sur l'année 2017[14].

En Centre-Val-de-Loire, le projet Revel'Emploi mené par le FONGECIF, OPCALIA et AGEFOS-PME propose de tester une ingénierie de parcours articulant identification des compétences transférables, mises en situation professionnelles, identification des besoins en formation, actions de formation et insertion. L'identification préalable des métiers en tension permet d'identifier des postes à pourvoir et des employeurs prêts à s'inscrire dans le projet. Les bénéficiaires interrogés lors des premiers travaux d'évaluation mettent en avant les capacités d'adaptation des conseillers FONGECIF à leur situation professionnelle et l'appui à la définition de leur projet qui leur est délivré.

Les évaluations de ces expérimentations, financées et pilotées par le FPSPP, sont en cours. Le déploiement de ces projets expérimentaux et innovants nécessite des phases de construction et d'appropriation longues. Les premières conclusions seront tirées courant 2018.

---

10 *Voir la fiche « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi ».*
11 *POEI et POEC, plan « 500000 formations », dispositifs propres de Pôle emploi, etc.*
12 *Pour bénéficier d'un CIF-CDD, la personne doit justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée au cours des 5 dernières années, ainsi que de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 mois précédant la demande.*
13 *Le critère dérogatoire adopté correspond à se caler sur les conditions d'ouverture des droits à l'assurance chômage, c'est-à-dire avoir cotisé 4 mois sur les 28 derniers mois.*
14 *Rapport d'évaluation des expérimentations territoriales CIF-CDD et CIF-CDI portable, Pluricité, janvier 2018.*

LES **CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION – CDD ET INTÉRIMAIRE**

Le Congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié ayant été en CDD ou en intérim, de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Le type de formation suivie et les modalités d'acceptation des dossiers sont très proches de celles du CIF-CDI[1], mais les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux anciens titulaires de contrat à durée déterminée de bénéficier du dispositif. Le salarié en contrat à durée déterminée doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois[2]. Un dispositif similaire est ouvert aux anciens salariés intérimaires (CIF Intérimaire ou CIF-TT, géré par le FAF.TT).

Les personnes en CIF-CDD reçoivent une rémunération correspondant aux derniers mois de salaire perçus. Elle est directement versée par l'OPACIF.

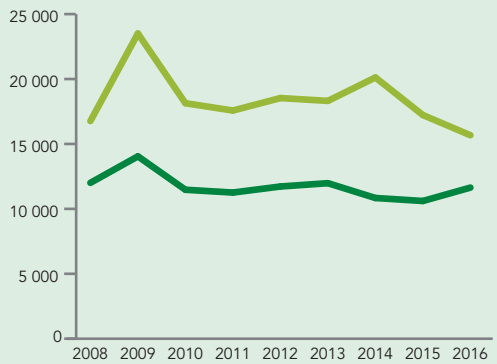
En théorie, le CIF-CDD peut démarrer quand la personne est encore en emploi. Dans la pratique, il s'agit essentiellement de personnes qui viennent de quitter leur CDD et se sont inscrites ou peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

— Une formation longue à destination des ex-salariés en CDD ou en intérim —

En 2016, 11 638 CIF-CDD et intérimaires ont été pris en charge pour un montant avoisinant les 290,5 M€. La rémunération et les frais annexes (transports, hébergement…) représentent 65 % du coût. La durée moyenne est longue (812 heures en moyenne en 2016[3]) et se déroule sur un peu moins de 7 mois. La rémunération nette mensuelle est d'environ 1 100 €[4].

Le taux d'acceptation des CIF-CDD/TT est en hausse et un peu moins de 3 demandes sur 4 ont été financées en 2016. On note toutefois en parallèle une baisse tendancielle du nombre de demandes.

***Demandes** de CIF-CDD/TT engagés*



***Sources :** FSPP, ESF et enquêtes quantitatives CIF.*

[1] *Voir la fiche « Le Congé individuel de formation – CDI ».*
[2] *En 2016 et 2017, des expérimentations ont cherché, notamment, à modifier ces critères d'accès. Voir la fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*
[3] *Il s'agit de la durée totale, y compris les stages. La durée en centre est d'environ 615 heures (source : base de données OTP). À titre de comparaison, la durée moyenne des formations certifiantes à destination des demandeurs d'emploi est de 646 heures en 2016 (source : Pôle emploi).*
[4] *À titre de comparaison, le montant moyen net versé par Pôle emploi au titre de l'AREF (allocation pour les demandeurs d'emploi indemnisés en formation) est de 1 060 euros en 2016.*

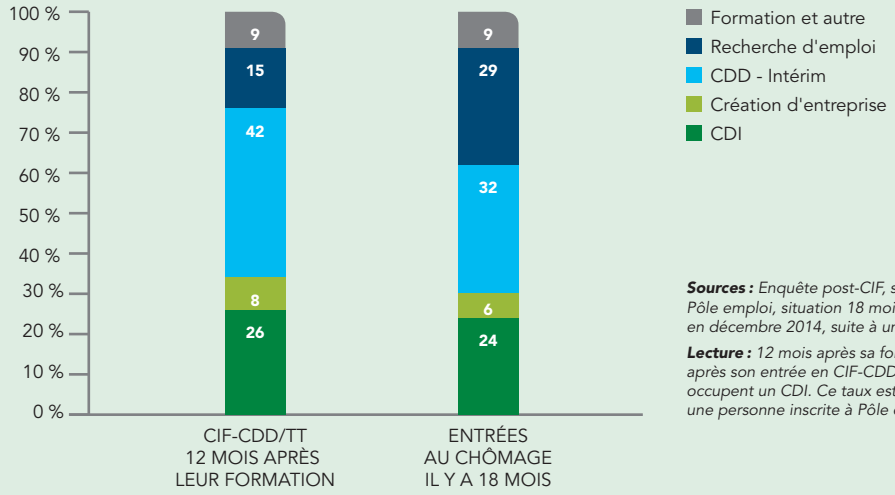
Les bénéficiaires de CIF-CDD/TT sont principalement des ouvriers et employés, dont près des 3/4 ont un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat[5]. Près de la moitié d'entre eux visent une formation de niveau V ou IV, dans le domaine des transports et dans les secteurs sanitaire et social.

— Les trois quarts des bénéficiaires sont en emploi un an après leur formation —

Un an après leur formation[6], les bénéficiaires d'un CIF-CDD/TT ne sont plus que 15 % à rechercher un emploi. 76 % des bénéficiaires en occupent un, même si une part importante n'a pu trouver qu'un emploi à durée limitée.

Leur situation est nettement meilleure que s'ils avaient cherché un emploi dès la fin de leur contrat. Un an et demi après une inscription à Pôle emploi[7] suite à une fin d'emploi à durée limitée, seuls 62 % sont en emploi et 29 % sont au chômage.

***Trajectoire comparée d'un CIF-CDD/TT** et d'un demandeur d'emploi*



***Sources :** Enquête post-CIF, sortants 2016, OTP ; Pôle emploi, situation 18 mois après une inscription en décembre 2014, suite à une fin de contrat.*

***Lecture :** 12 mois après sa formation, donc 19 mois après son entrée en CIF-CDD/TT, 26 % des personnes occupent un CDI. Ce taux est de 24 % pour une personne inscrite à Pôle emploi 18 mois avant.*

[5] *Cette proportion est la même que dans l'ensemble des CDD et intérimaires du secteur privé en 2016 (source : Insee).*
[6] *Pour plus de détails, voir Z. Legrand, « Le CIF : un tremplin pour la reconversion professionnelle », FPSPP et OTP, mai 2017. Les résultats à un an proviennent de l'enquête post-CIF réalisée par le FONGECIF Bretagne à la demande du FPSPP pour l'ensemble du réseau FONGECIF et FAF.TT (voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF »).*
[7] *Voir « Suivi sur 18 mois des demandeurs d'emploi inscrits en décembre 2014 », Pôle emploi, décembre 2017. La comparaison des deux données est légitime dans la mesure où un CIF-CDD dure un peu moins de 7 mois.*

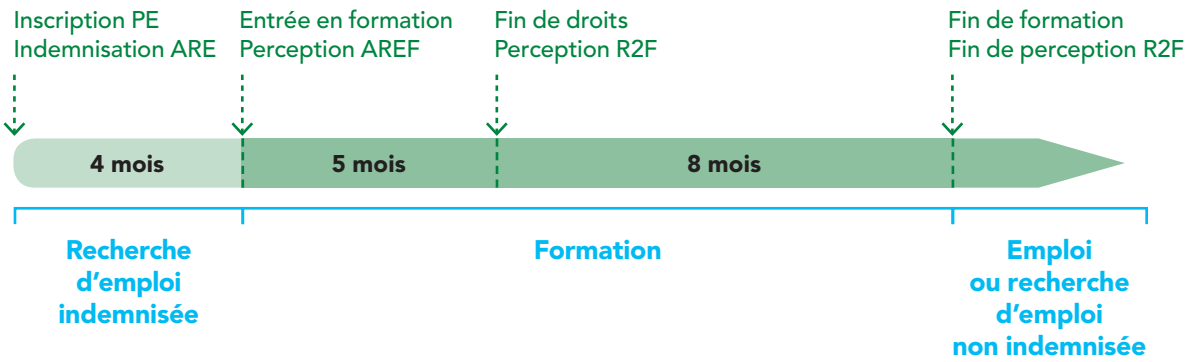
LA **RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION** (R2F)

Depuis 2012, le FPSPP, à la demande de l'État, prend en charge une partie de la rémunération de fin de formation (R2F). Cette rémunération est accordée à tout bénéficiaire de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) qui a épuisé ses droits sans avoir achevé sa formation. Le montant de la rémunération est plafonné à 652 €/mois. Seules les formations permettant d'accéder à un emploi considéré comme en tension au vu d'une liste arrêtée par le préfet de région ouvrent droit à la R2F.

Une telle mesure a été décidée pour ne pas décourager des demandeurs d'emploi indemnisés à intégrer des formations longues en leur assurant le maintien d'une rémunération au-delà de la durée maximale de leurs droits.

D'après le bilan de l'année 2016 réalisé par Pôle emploi, 33 740 personnes sont entrées dans le dispositif de la R2F, en hausse de près de 6 % du fait notamment de la mise en place du Plan 500 000. Elles sont entrées en R2F en moyenne 5 mois après leur entrée en formation, elle-même généralement située 4 mois après l'entrée au chômage indemnisé[1].

Ces formations sont longues : près de 1 900 heures en moyenne (2 200 heures pour les femmes) s'étalant sur plus de 13 mois au total. Cette durée provient notamment du poids des formations dans le domaine de la santé, peu enclines à valoriser les expériences des personnes et à procéder à des ajustements de parcours. Sur cette durée, les personnes formées auront bénéficié de l'AREF pendant 5 mois et de la R2F pendant 8 mois.



[1] *Source : UNEDIC.*

Le profil des personnes formées est très spécifique et très différent du profil standard des demandeurs d'emploi entrant en formation : une majorité de femmes (61 %) et de jeunes (59 % des entrants ont moins de 30 ans).

Bien que les formations ouvertes à la R2F soient censées viser l'ensemble des métiers en tension correspondant à des besoins de recrutement à court terme, le type de formation est très spécifique : 52 % des entrants en R2F se forment à un métier du secteur sanitaire et social (71 % chez les femmes). Ces deux secteurs concentrent 78 % des heures de formation, ce qui interroge sur la pertinence des listes de métiers publiées. Pour près de 60 % des personnes entrées en R2F, les Régions sont les financeurs des coûts pédagogiques de la formation.

Les engagements du FPSPP à l'égard de Pôle emploi sont de 100 M€ en 2016, sous la forme d'appels forfaitaires mensuels. L'État complète la contribution du FPSPP à hauteur des dépenses réelles. Le *Rapport Annuel de Performance* indique que l'État a versé 106,7 M€ à Pôle emploi en 2016.

Pour l'année 2017, le FPSPP a maintenu sa programmation à hauteur de 102 M€. L'annexe financière 2018 prévoit une légère baisse de la contribution du FPSPP à hauteur de 84 M€.

Il est à noter que la R2F est le seul dispositif financé par le FPSPP qui ne porte que sur des dépenses de rémunération[2].

Les bénéficiaires de la R2F accèdent pou 65 % d'entre eux à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie de formation. C'est 8 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (57 %), du fait notamment du poids important[3] des formations réglementées du secteur sanitaire et social, où l'accès à l'emploi est par construction facilité en cas d'obtention du diplôme.

[2] *Le FPSPP finance les rémunérations dans certains dispositifs (CIF-CDD, appel à projets TPE), mais toujours en lien avec des coûts pédagogiques.*
[3] *Les métiers réglementés (infirmier, aide-soignant, éducateur spécialisé, aide médico-psychologique, assistant social, éducateur jeune enfant, auxiliaire de puériculture, etc.) représentent plus de la moitié des sortants de formation R2F. Leur taux d'accès à l'emploi est généralement supérieur à 70 %.*

LE FPSPP : LA « **MAISON COMMUNE** » DES **OPCA** ET DES **OPACIF-FONGECIF**

LE FPSPP : LA « MAISON COMMUNE » DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF **115**

LES DISPOSITIFS CONJOINTS D'ENQUÊTES AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES ENTRE LE FPSPP ET LES RÉSEAUX OPCA-OPACIF 120

MOBILISER LES BLOCS DE COMPÉTENCES POUR AJUSTER LES PARCOURS CIF 123

LES PRATIQUES DE FINANCEMENT ET D'ACHAT DES FONGECIF 125

L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT AU SEIN DES FONGECIF DANS LES DÉCISIONS DE FINANCEMENT 127

LA PROFESSIONNALISATION DES COLLABORATEURS DES FONGECIF ET OPACIF 129

L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU FPSPP 131

LE SOUTIEN AUX FORMATIONS DIGITALES 133

L'APPUI AUX PARTENARIATS TERRITORIAUX 135

LE FPSPP : LA « MAISON COMMUNE » DES OPCA ET DES OPACIF-FONGECIF

Les politiques paritaires de formation professionnelle se déploient sur de nombreux registres. Elles sont mises en œuvre de manière opérationnelle auprès des entreprises, des salariés et des actifs en général, par les deux réseaux des OPCA et OPACIF[1]. Parce qu'ils font face à des enjeux communs, le renforcement de l'efficacité et de la cohérence de leurs interventions passe par la mise en réseau et la résolution conjointe des questions communes dans une logique de subsidiarité et de respect de l'autonomie de chaque structure.

Au fil du temps, le FPSPP est progressivement devenu la « maison commune » des OPCA et des OPACIF. Sous l'impulsion des partenaires sociaux, et notamment dans le cadre de l'ANI du 7 janvier 2009, le rôle du FPSPP a évolué de mutualisateur/redistributeur de fonds vers une fonction d'animation/coordination des réseaux et d'impulsion de projets.
Cette fonction s'articule autour de cinq registres d'action :

- capitaliser et coproduire des outils communs ;
- appuyer le déploiement des réformes ;
- former et professionnaliser ;
- expérimenter de nouvelles modalités d'intervention ;
- être un centre de ressources.

Toutes ces actions sont réalisées à la demande des partenaires sociaux et suivies par les commissions statutaires[2]. Elles mobilisent l'ensemble des services techniques du FPSPP. Elles s'appuient sur des lignes dédiées de l'annexe financière État–FPSPP mais également sur des ressources dédiées et des cofinancements avec les organismes eux-mêmes[3].

— Capitaliser et coproduire des outils communs —

Les partenaires sociaux au niveau national sont soucieux d'assurer la cohérence des interventions des organismes paritaires. En s'appuyant sur l'expertise fine des enjeux et des pratiques propres à chaque OPCA et OPACIF sur leur champ d'intervention, en capitalisant et en mutualisant les pratiques, en coproduisant des outils et procédures, en se dotant d'outils d'analyse communs de l'efficacité des dispositifs, le FPSPP contribue à la cohérence du système de formation professionnelle et favorise les synergies.

Le FPSPP a par exemple coproduit en partenariat avec les deux réseaux :

- la construction d'enquêtes communes pour apprécier l'efficacité des dispositifs mis en œuvre : enquête post-CIF dans le cadre de l'observatoire des transitions professionnelles ; enquête sur l'utilité perçue des services auprès des bénéficiaires du CEP dans les FONGECIF ; enquête post-Contrat de professionnalisation ; enquête post-POEI et POEC : voir la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF » ;
- la construction d'un outil à destination des conseillers pour faciliter les parcours de formation individualisés en s'appuyant sur les blocs de compétences. Voir la fiche « Mobiliser les blocs de compétences pour ajuster les parcours CIF » ;

[1] *Voir la fiche « Le FPSPP et les réseaux des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[2] *Voir la fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires ».*
[3] *Voir la fiche « Le budget du FPSPP » pour une description de ces dépenses et des ressources.*

- une analyse des pratiques de financement dans les FONGECIF afin de pouvoir mieux réguler les achats de formation et mettre en évidence les pratiques d'individualisation. Voir la fiche « Les pratiques de financement et d'achat des FONGECIF » ;
- la construction d'outils à destination des réseaux OPCA et OPACIF pour lutter contre les dérives sectaires. Avec l'appui de la Miviludes[4] et de la DGEFP, un support d'aide à la décision pour les conseillers a été construit. Il s'agit d'établir un faisceau d'indices permettant une première alerte sur un dossier examiné avant une éventuelle interpellation des services de contrôle.

— Appuyer le déploiement des réformes —

Les réformes successives de la formation professionnelle, mais aussi sur d'autres champs, nécessitent des déploiements et une appropriation par les acteurs de terrain. Le FPSPP, à la demande des partenaires sociaux, impulse avec les OPCA et les OPACIF des chantiers visant à accompagner le changement.

En 2016-2017, on peut citer notamment :

- des règles et des procédures harmonisées de prise en charge des CIF : cette production, prévue dans l'ANI de 2009, a permis de clarifier et simplifier l'accès des salariés et ex-CDD à ce dispositif. Ces règles et procédures sont régulièrement actualisées et mises en œuvre de manière effective[5]. Un travail national s'est poursuivi en 2017 sur le fonctionnement des commissions paritaires dans l'objectif d'assurer sur le territoire national une équité de traitement des dossiers. Voir la fiche « L'équité de traitement au sein des FONGECIF dans les décisions de financement » ;
- l'organisation de travaux communs OPCA et OPACIF sur le forfait parcours. Deux groupes de travail se mettront en place dès le mois de janvier pour travailler, l'un sur l'identification des composantes d'un parcours, les interactions possibles et un partage des définitions, l'autre sur l'ingénierie financière du forfait parcours, illustrés d'exemples de pratiques des financeurs ;
- la mise en place de démarches conjointes OPCA et OPACIF autour de la qualité de l'offre de formation. On peut citer l'élaboration des catalogues de référencement ainsi que la mise en place d'une procédure de contrôle qualité des organismes de formation au sein du réseau des FONGECIF.

— Former et professionnaliser —

L'appui au déploiement de nouvelles mesures transite aussi par des actions de formation et de professionnalisation à destination de ceux qui les mettent en œuvre. Ces actions prennent des formats adaptés aux différents sujets :

- les actions de professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF : fiche « La professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF », qui s'appuient notamment sur la constitution d'une offre de services de Conseil en évolution professionnelle (CEP[6]) commune aux FONGECIF ;
- la constitution d'un club « utilisateurs CPF », qui rassemble tous les mois, depuis début 2015, les principaux financeurs, notamment les OPCA, et les opérateurs du Conseil en

[4] *Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires.*
[5] *L'étude sur les pratiques de financement (fiche « L'équité de traitement au sein des FONGECIF dans les décisions de financement ») a ainsi montré que les règles de financement étaient effectivement harmonisées.*
[6] *L'encadré « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF » fait le point sur le déploiement du CEP dans les OPACIF et chez les autres opérateurs (Pôle emploi, APEC, Cap'Emploi, Missions locales).*

Évolution Professionnelle, dont les OPACIF. Co-animé par le FPSPP et la Caisse des dépôts et de consignation (en charge du développement du système d'information), ces rencontres facilitent la mobilisation du Compte Personnel de Formation : appropriation des règles et procédures, échanges et mutualisation de pratiques, recherche d'amélioration ;

- le FPSPP est le principal financeur de la ComCEP (Communauté de métier des conseillers en évolution professionnelle) qui vise à créer sur les territoires un espace d'échanges sur le CEP entre pairs issus de différentes institutions (Pôle emploi, OPACIF, Missions locales, Cap'Emploi) ;
- le développement d'actions de professionnalisation avec les OPCA pour préparer le déploiement des Formations en situation de travail. Voir la fiche « Les actions de formation en situations de travail (AFEST) ».

— Expérimenter pour inventer de nouvelles solutions formatives —

La manière dont les entreprises et les actifs mobilisent les outils de la formation professionnelle évolue en permanence. Pour inventer les futurs outils et tester leur pertinence au regard de leurs usages, le FPSPP, à la demande des partenaires sociaux, lance avec les OPCA et les OPACIF des expérimentations autour d'objets innovants. Toutes ces expérimentations font l'objet de capitalisations et d'évaluation chemin faisant pour repérer leur plus-value et les conditions de leur éventuel déploiement à plus grande échelle. Elles visent aussi à permettre aux partenaires sociaux de proposer des évolutions des cadres normatifs :

- en 2016-2017, le FPSPP a entamé un repérage des pratiques pédagogiques intéressantes susceptibles d'augmenter le nombre de personnes formées et notamment celles qui sont les plus éloignées de la formation et d'inciter les OPCA/OPACIF à proposer, dans le cadre de leurs offres de services, l'accès à des modalités d'apprentissage plus adaptées. Voir la fiche « L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP » ;
- en 2017, un grand programme de transformation et de digitalisation de l'offre de formation a été proposé aux OPCA afin de faire émerger de nouvelles solutions formatives permises par les nouvelles technologies numériques. Voir la fiche « Le soutien aux formations digitales » ;
- les partenaires sociaux ont souhaité expérimenter de nouvelles modalités de formation et d'accompagnement pour soutenir les parcours des demandeurs d'emploi. Les OPCA et OPACIF ont ainsi pu proposer, souvent conjointement, dans un cadre dérogatoire, des solutions innovantes pour mieux répondre aux besoins des actifs. Ces expérimentations font l'objet de suivi et d'évaluations chemin faisant[7].

— Être un centre de ressources —

Les OPCA et les OPACIF sont des structures autonomes, mais il peut parfois être plus efficace de mutualiser certaines fonctions et ainsi bénéficier d'économie d'échelle. Les partenaires sociaux décident alors de ces mutualisations et confient au FPSPP le soin de les organiser pour le compte des réseaux.

[7] *Voir les fiches « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi » et « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*

Parmi les fonctions mutualisées, on peut notamment citer :

- l'appui au développement de partenariats territoriaux : voir la fiche « L'appui aux partenariats territoriaux » ;
- la construction d'un outil permettant à chaque salarié de repérer son OPCA et son OPACIF d'appartenance ;
- la gestion des recours individuels. La décision partielle ou totale de rejet d'une demande de prise en charge des dépenses afférentes à un Congé individuel de formation, à un congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), peut faire l'objet d'un premier recours auprès du FONGECIF/FAF.TT. Lorsque le salarié estime que cette décision ne respecte pas la réglementation en vigueur, il peut demander que son dossier soit transmis au FPSPP. La Commission CIF du FPSPP examine, de manière anonyme, le dossier et vérifie le bien-fondé du rejet au regard des documents produits et du corpus de règles en vigueur. Une trentaine de dossiers environ sont examinés par an ;
- la constitution d'un « club juristes » des OPCA animé par le FPSPP autour de questions juridico-techniques sur diverses thématiques (mise en œuvre et financement des dispositifs, contrôle, collecte, formation ouverte et à distance – FOAD…). Espace d'échanges et de partage de bonnes pratiques, il favorise la synergie entre ces professionnels au bénéfice d'une réponse technique du réseau et constitue une ressource pour les partenaires sociaux ;
- le suivi et les alertes sur la santé financière des OPCA et OPACIF. Grâce à un suivi régulier de leur activité et de leurs comptes, le FPSPP est en mesure d'apprécier les équilibres financiers des organismes et ainsi de les conseiller, voire de repérer et d'anticiper des difficultés budgétaires. De même, la mise en place de dialogues de gestion annuels, les annonces précoces des sommes disponibles au travers des conventionnements et la mise en place d'avances et acomptes[8] ont accru la visibilité des OPCA sur leurs ressources ;
- être une interface avec l'administration, notamment la DGEFP. Par son expertise juridique, de contrôle de gestion et sa connaissance du fonctionnement des OPCA et des OPACIF, le FPSPP peut servir d'interface avec l'administration : accompagner la DGEFP dans la refonte des Enquêtes statistiques et financières (ESF) ; aider les organismes à gérer les problèmes posés par la TVA sur la collecte ; élaborer des indicateurs de gestion, de données financières, des statistiques nationales et régionales pour le compte des réseaux, etc. ;
- la mise en place d'un outil dématérialisé assurant la gestion et le suivi des appels à projets et dotations du FPSPP. Cet outil numérique permet aux OPCA et aux OPACIF de déposer l'ensemble des enquêtes attendues par le FPSPP et d'en assurer la consolidation par un système intégré d'alertes. Sa simplicité d'utilisation et ses recherches d'amélioration permanentes ont permis depuis son lancement en 2014 une bonne prise en main par les structures.

[8] *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ». Les engagements du FPSPP à l'égard des OPCA et OPACIF représentent 13 % de leurs ressources (voir la fiche « Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle »).*

— Le programme SIM —

Faisant le constat de la disparité des moyens mis en œuvre pour assurer la gestion du CIF, le CPNFP[9] décide en 2013 que le réseau des FONGECIF doit avoir un seul et unique système d'information. Dans le même temps, constatant le vieillissement de leur outil informatique, les FONGECIF Île-de-France, Alsace et Bretagne créent un Groupement d'intérêt économique (GIE) ayant pour vocation la construction d'un outil renouvelé.

Sous la direction du FPSPP, une étude des différentes solutions du marché, mais aussi du potentiel offert par les travaux du GIE décide d'adopter cette solution comme SI futur, et le FPSPP rejoint le GIE pour financer le programme et en assurer la continuité au nom du réseau des FONGECIF.

SIM, pour « système Informatique Multi-FONGECIF », voit le jour après plus de deux années de travail et est tout d'abord déployé en Île-de-France. La région Bretagne en devient le deuxième utilisateur au début de 2017, à la suite de quoi le FPSPP reprend la main pour le déploiement de l'outil dans toutes les régions de France.

Les ambitions du programme sont grandes. Un même outil pour tous, une base de données unique, une seule manière de fonctionner. Si cela simplifie certaines opérations telles que la remontée des données vers la DGEFP et le FPSPP ou l'accrochage au SI du CPF, les évolutions du système concerneront aussi toute la gestion quotidienne des FONGECIF. Pendant que ses équipes œuvrent au déploiement et à la conduite du changement, le FPSPP met donc en place l'organisation qui permettra à toutes les régions de collaborer pour faire vivre cet outil.

L'inflexion donnée par la réforme envisagée par le nouveau gouvernement issu des élections du printemps 2017, notamment sur la refonte du dispositif du Congé Individuel de Formation, conduit l'assemblée des Présidents à décider fin 2017 d'adapter immédiatement le programme SIM. Il s'agit de reporter le déploiement de l'outil dans sa composante de gestion du CIF pour mieux prendre en compte la place de premier rang que prendra probablement le CEP. Cette inflexion est déjà intégrée dans les travaux, actuellement en cours, de réalisation d'un portail de services[10].

---

[9] *CPNFP : Comité paritaire national de la formation professionnelle ; instance politique paritaire qui a précédé le COPANEF.*
[10] *Voir la fiche « L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP ».*

LES **DISPOSITIFS CONJOINTS D'ENQUÊTES** AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES ENTRE LE FPSPP ET LES RÉSEAUX OPCA-OPACIF

Le FPSPP a initié depuis de nombreuses années une démarche d'enquêtes conjointes avec les OPCA et les OPACIF au sujet du devenir des bénéficiaires sur plusieurs dispositifs. Deux enquêtes en continu, conduites selon des modalités différentes, mais associant dans les deux cas les OPCA à la démarche, permettent d'apprécier la plus-value des POEI, POEC et Contrat de professionnalisation pour leurs bénéficiaires, 6 mois après leur sortie du dispositif.

Concernant le CIF, le FPSPP appuie une démarche conjointe au réseau des FONGECIF et FAF.TT pour réaliser une enquête sur le devenir des bénéficiaires un an après la fin de leur formation.

Enfin, une enquête « à chaud » auprès des utilisateurs de services du CEP est en cours de déploiement dans les FONGECIF.

— L'enquête annuelle sur le devenir des POEC et POEI —

Depuis 2015 et la signature de la convention-cadre 2015-2017, le suivi quantitatif et financier des projets a été renforcé. Les données sur les résultats des actions des appels à projets POEC et/ou POEI ont été rendues obligatoires, afin de restituer le suivi des bénéficiaires de formation 6 mois après la fin de celle-ci. Cependant, la diversité des méthodes employées par les OPCA ne permettait pas au FPSPP de répondre aux besoins en termes d'exploitation transversale des données, d'établissement d'un taux d'insertion harmonisé, comparable entre OPCA ou avec des actions financées par ailleurs.

Des travaux ont été initiés en 2015 dans le cadre d'un groupe de travail inter-OPCA piloté par le FPSPP, afin de mettre en place une méthodologie commune de suivi des bénéficiaires 6 mois après la formation. Les travaux menés ont abouti à la formalisation de deux questionnaires partagés, à administrer aux bénéficiaires de POEI et de POEC. Ces questionnaires ont pour but d'interroger les personnes sur leur situation actuelle, leur évolution depuis la sortie de formation et leur jugement sur l'apport de la formation. Des questions spécifiques sont intégrées, pour la POEI, sur les liens avec l'employeur et le poste prévu par la convention.

Afin de sélectionner un prestataire unique et de coordonner cette enquête en commun, un groupement de commandes a été constitué entre le FPSPP et les OPCA. La première année d'enquête[1] s'est ainsi déroulée de novembre 2016 à octobre 2017 et concerne 11 OPCA[2]. Le marché a été reconduit pour un an avec l'intégration d'OPCALIM, portant le nombre de participants à 12 OPCA.

[1] *Voir les fiches « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) » et « La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) » pour les résultats de cette première vague d'enquête. Il s'agit d'une enquête mensuelle en continu, réalisée 6 mois après la fin prévisionnelle de la formation. Le taux de réponse à l'enquête est de 39 %.*

[2] *AFDAS, AGEFOS-PME, CONSTRUCTYS, FAFIEC, FAFIH, FAFSEA, FORCO (depuis mai 2016) OPCA BAIA, OPCA DEFI, OPCALIA, UNIFORMATION.*

— L'enquête en continu sur le devenir des contrats de professionnalisation —

Depuis octobre 2011, la DARES réalise une enquête sur les bénéficiaires d'un Contrat de professionnalisation. L'enquête porte d'une part sur leur situation post-alternance et d'autre part, sur leur appréciation du dispositif[3]. Elle est réalisée en continu auprès d'un échantillon de bénéficiaires dont le Contrat de professionnalisation est réputé avoir pris fin 6 mois auparavant. En parallèle de cette enquête menée par la DARES, certains OPCA ont également développé une enquête propre sur la situation à 6 mois des bénéficiaires d'un Contrat de professionnalisation.

L'expérience a montré que l'envoi simultané de plusieurs enquêtes sur le même sujet aux mêmes personnes était préjudiciable aux deux enquêtes et pouvait se traduire par une incompréhension des personnes, une baisse du taux de réponse et une perte de crédibilité pour les organismes. Fort de ce constat, le FPSPP s'est associé fin 2015 avec la DARES pour une exploitation conjointe de son enquête sur le devenir des contrats de professionnalisation. Cette enquête conjointe a fait l'objet d'une démarche de co-construction avec les OPCA pour permettre la production d'analyses statistiques individualisées pour les OPCA.

Cette collaboration avec la DARES a permis au FPSPP de proposer aux OPCA de co-élaborer un nouveau questionnaire répondant plus spécifiquement à leurs attentes et leur permettant soit d'abandonner leur enquête propre et de réduire leurs frais, soit de la conserver à des fins complémentaires[4], si possible sur des échantillons disjoints[5]. L'association avec la DARES présente l'avantage d'améliorer le taux de réponse[6], du fait du caractère obligatoire de l'enquête[7].

Comme celle précédemment exploitée exclusivement par la DARES[8], l'échantillon est issu de la base Extrapro. Afin d'éviter les effets négatifs de l'envoi de plusieurs enquêtes à la même personne, les OPCA procédant à des enquêtes à 6 mois auprès des salariés en Contrat de professionnalisation ont été invités à se rapprocher du FPSPP, afin d'envisager la mise en place d'échantillons disjoints.

Certains OPCA intéressés par une exploitation du questionnaire par branche professionnelle ou section paritaire ont été invités à fournir des précisions sur leurs branches. Il leur a également été proposé d'augmenter la taille de leur échantillon, moyennant une participation financière, afin d'atteindre le seuil de fiabilité de l'échantillon de la branche souhaitée.

La première année d'enquête commune a été envoyée entre juin 2015 et juin 2016 aux sortants de contrats de professionnalisation 2015.

Dans le cadre des deux enquêtes, les données récoltées ont été restituées aux OPCA fin 2017 de manière consolidée[9]. Il est prévu par la suite des réunions avec les OPCA, afin d'entamer une réflexion approfondie autour de thématiques transversales.

---

[3] *L'appréciation porte sur les aspects qualitatifs du Contrat de professionnalisation, ainsi que sur la relation avec les acteurs du contrat (entreprise, centre de formation).*

[4] *Certains OPCA mobilisent leurs enquêtes auprès des bénéficiaires pour s'assurer de la qualité des prestations des organismes de formation. Une telle démarche, parfaitement légitime, est incompatible avec une enquête statistique où l'anonymat des protagonistes (bénéficiaire, entreprise, OF) est la norme.*

[5] *Par exemple, il a été proposé que l'échantillon sur les publics de plus de 26 ans soit exhaustif et que l'échantillon sur les jeunes, tiré par la DARES ne concerne que les personnes nées un jour pair, ce qui permettrait à l'OPCA de conserver son enquête pour interroger les personnes nées un jour impair.*

[6] *Le taux de réponse est de 38 % pour les sortants 2015. Ce taux est à comparer à celui de 19 % pour une enquête réalisée de manière autonome par le FPSPP et les OPCA en 2014.*

[7] *Cette enquête est reconnue d'intérêt statistique par le Conseil national de l'information statistique. L'enquête est envoyée par la DARES avec la mention de l'obligation de réponse dans le courrier.*

[8] *Base de données renseignée par les OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation.*

[9] *Les résultats de cette enquête sont mobilisés dans la fiche « Le Contrat de professionnalisation ».*

— L'enquête sur le devenir à un an des bénéficiaires d'un Congé individuel de formation —

Depuis 2010, le FPSPP soutient des enquêtes visant à mesurer ce que deviennent les participants à un CIF (CIF-CDI, CIF-CDD, CIF-TT[10]). Depuis 2015, les différentes enquêtes ont été fusionnées et leur réalisation pour l'ensemble du réseau des FONGECIF et du FAF.TT confiée au FONGECIF Bretagne dans le cadre de l'Observatoire des transitions professionnelles.

Tous les ans, les FONGECIF et le FAF.TT fournissent la liste exhaustive des congés financés l'année précédente. L'enquête est alors envoyée chaque mois, 12 mois après la fin prévisionnelle de la formation. Le taux de réponse est élevé pour une enquête non obligatoire (60 %).

Toutes les données de l'enquête sont mises en ligne et permettent de décrire l'ensemble des trajectoires des personnes passées par un CIF en détaillant :

- les situations des bénéficiaires avant de débuter une formation ;
- les formations les plus fréquemment suivies ;
- les parcours réalisés par les bénéficiaires après la formation ;
- les évolutions constatées après la formation.

Ces données servent ainsi à alimenter les conseillers et les candidats au CIF sur la diversité des trajectoires possibles à l'issue des formations. Des formations à destination des conseillers CEP afin de mobiliser ces données sont régulièrement organisées. Elles ont vocation à intégrer le futur portail de services et alimenter les outils d'appui à l'autonomie[11].

Une synthèse des résultats à visée nationale a été publiée et diffusée en mai 2017. Elle a mis en évidence le rôle du CIF comme tremplin à la reconversion professionnelle.

— L'enquête à chaud sur l'utilité perçue des services de Conseil en évolution professionnelle (CEP) —

En complément de la construction d'une offre de services commune aux FONGECIF, la réunion des présidents a acté début 2017 le principe d'une enquête harmonisée en continu, auprès des bénéficiaires, sur l'utilité perçue des services de CEP[12].

Au plus tard une semaine après un entretien ou une réunion collective, le bénéficiaire est interrogé par mail sur ses attentes à l'égard du service, ce que la personne a retenu du service et ce qu'il a permis de faire. Le questionnaire est complété par des questions de satisfaction[13], notamment pour répondre aux exigences des référentiels d'engagements de service.

Testé auprès de 4 FONGECIF début 2017, le taux de réponse est plutôt élevé pour ce type d'enquête (53 %). En janvier 2018, la totalité du réseau des FONGECIF mettait ou allait mettre en œuvre cette enquête de manière autonome.

Le FPSPP a désigné le FONGECIF Bretagne comme point d'appui aux autres FONGECIF pour la mise en place de l'enquête et permettre à chaque FONGECIF d'exploiter ses données pour en faire un outil de pilotage propre. Une consolidation sera organisée et exploitée au second semestre 2018 pour l'ensemble du réseau.

---

[10] *Le CIF peut s'adresser à plusieurs publics : des salariés en CDI ou des ex-salariés en CDD ou en intérim. Voir les fiches « Le Congé individuel de formation – CDI » et « Les Congés individuels de formation – CDD et intérimaire ».*

[11] *Voir la fiche « Favoriser l'autonomie des personnes par des outils numériques ».*

[12] *Sur le CEP et les premiers résultats de cette enquête, voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*

[13] *Afin de garantir la qualité de leurs services, la quasi-totalité des FONGECIF s'est dotée de charte d'engagements. Une majorité a obtenu ou est en voie d'obtenir la certification AFNOR « REF 263 : Engagement de service – Conseil en évolution professionnelle ». Le respect de ce référentiel repose notamment sur l'évaluation régulière de la satisfaction des usagers. Sur la question de la certification du CEP, voir le rapport du CNEFOP, « Faut-il certifier le CEP ? », décembre 2016.*

MOBILISER LES BLOCS DE COMPÉTENCES POUR AJUSTER LES PARCOURS CIF

— Une vraie plus-value dans l'individualisation des parcours mais difficile à mettre en œuvre —

Le premier intérêt de la notion de « bloc de compétences »[1] est d'abord de penser « compétences » avant de penser « formation ». Cela signifie que l'on s'attache d'abord aux compétences acquises et à développer d'une personne pour ensuite étudier les modalités qui permettront de la doter des compétences visées.

Le cycle des conférences thématiques organisées en 2016 et 2017 par le FPSPP sur « l'innovation au service des publics les plus éloignés de la formation »[2] a montré l'intérêt de réfléchir à un processus plus large, en intégrant des modalités pédagogiques comme l'une des composantes de ce processus :

- en amont de la formation, notamment à une analyse du parcours antérieur et des compétences acquises, mais aussi aux motivations et aux conditions d'engagement pour définir les modalités d'apprentissage les plus appropriées (modularisation, multimodales) ;
- dans la construction du parcours de formation, à l'identification des seuls blocs de formation nécessaires au projet et aux besoins de la personne ;
- en aval à l'évaluation de la pédagogie déployée et des acquis, y compris à leur usage au regard du projet professionnel.

La loi du 8 août 2016 conforte cette démarche en élargissant les possibilités de financement des actions de formation organisées sous la forme d'un parcours[3] comprenant, outre les séquences de formation, trois nouvelles dimensions : le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation. Cette prise en charge plus globale peut permettre de mieux personnaliser le parcours de formation, mais aussi d'en réduire la durée[4].

Enfin, l'objectif de s'appuyer sur les blocs de compétences pour personnaliser les parcours de formation en CIF correspond aux recommandations de la Cour des comptes[5] qui note *« que la mise en place de formations modularisées et plus courtes, favorisant l'acquisition de blocs de compétences (…) pourrait contribuer à libérer des ressources »*.

— La difficulté de mise en œuvre des blocs de compétences —

On perçoit facilement les avantages des blocs de compétences dans l'individualisation des parcours CIF. Le conseiller analyse avec la personne son parcours, identifie les compétences qu'elle a développées et qui pourraient faire l'objet d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE), définit ensuite un parcours de formation modulaire (à la carte), notamment adapté aux publics en situation précaire (CDD) alternant des périodes chômées avec les périodes de travail. Il reste néanmoins qu'il y a des vraies difficultés à sa mise en œuvre opérationnelle :

---

[1] *La loi du 5 mars 2014 a introduit la notion de blocs de compétences, définie en juillet 2015 par les partenaires sociaux « comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. (…) (ces compétences) constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. Le « bloc de compétences » s'apparente à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle ».*

[2] *Voir la fiche « Les certifications éligibles au CPF ».*

[3] *Article L6332-14 du Code du travail.*

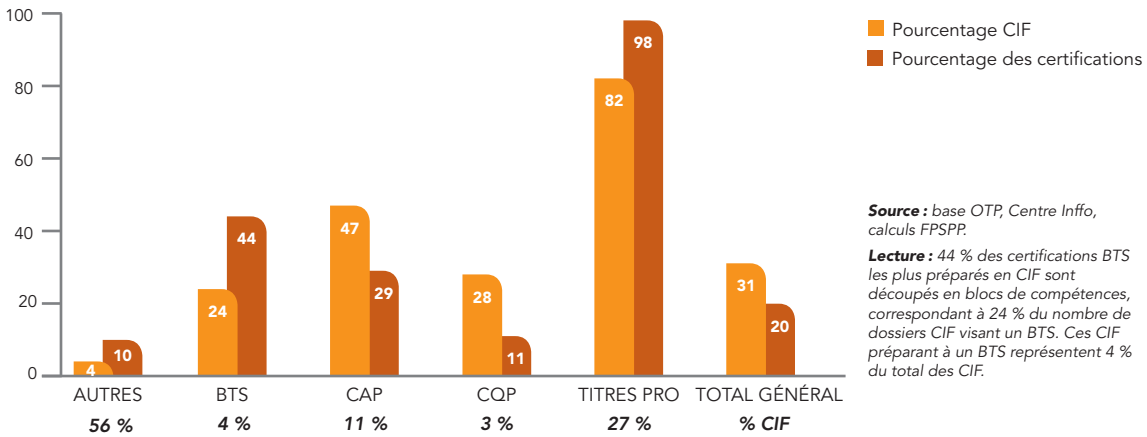
[4] *Cette réduction de la durée de formation peut permettre de limiter les coûts pédagogiques, mais surtout, dans un dispositif comme le CIF, de réduire la durée où la rémunération est due. De fait, la critique sur le coût élevé du CIF (voir par exemple, référé de la Cour des comptes, octobre 2017) est essentiellement liée à la rémunération, non au coût de la formation. Voir la fiche « Le Congé individuel de formation – CDI ».*

[5] *Cour des comptes, Référé sur le CIF, octobre 2017.*

- la première difficulté réside dans l'opacité en matière de repérage de ces blocs de compétences. Les conseillers se trouvent devant une vraie difficulté de réunir des informations éparses (RNCP, sites de ministères, Certif'Info…) concernant ces blocs de compétences[6]. De plus, la méthodologie de découpage de blocs ne repose pas sur les mêmes fondements selon le certificateur auquel on s'adresse.
  Afin de donner aux conseillers davantage de lisibilité sur l'existence de ces blocs de compétences, le FPSPP a engagé, fin 2016, avec Centre Inffo un travail de cartographie des blocs de compétences des 620 certifications les plus financées dans le cadre d'un CIF, représentant près de 80 % des dossiers.
  Pour ces formations, l'objectif est de construire un outil ergonomique à destination des conseillers des FONGECIF et OPACIF leur permettant de disposer sur un même support les certifications avec un descriptif (quand il existe) des blocs de compétences, unités de valeur, unités capitalisables se rattachant à celles-ci. Les correspondances éventuelles avec des CQP/CQPI ont aussi été recherchées.
  Parmi les certifications repérées, seules 20 % couvrant 31 % des dossiers de CIF sont découpées en blocs de compétences. Il s'agit essentiellement des titres professionnels du ministère du Travail (qui représentent un dossier de CIF sur quatre), et dans une moindre mesure des CAP, des BTS et des CQP. L'absence de blocs de compétences sur la grande majorité des certifications est un frein réel à toute tentative d'individualisation de parcours conduisant à une reconnaissance professionnelle certifiée ;
- une deuxième difficulté est celle des organismes de formation à s'engager à répondre à cette demande de modularisation des parcours (recours VAE, diverses dans les modalités pédagogiques, apprentissage individualisé, etc.), pourtant réaffirmée par la loi. Le développement d'une individualisation des parcours nécessite un travail conjoint avec l'offre de formation. Pour aller plus loin dans la démarche, des expérimentations sont en cours entre différents FONGECIF et des grands organismes de formation[7] pour faciliter le positionnement préalable des apprenants, développer la VAE et proposer des formations modulaires s'appuyant sur des blocs de compétences.

En parallèle des expérimentations avec les organismes de formation, un travail est enclenché en 2018 avec les réseaux OPCA/FONGECIF et OPACIF sur le forfait parcours[8].

***Blocs de compétences** et CIF*



***Source :** base OTP, Centre Inffo, calculs FPSPP.*

***Lecture :** 44 % des certifications BTS les plus préparés en CIF sont découpés en blocs de compétences, correspondant à 24 % du nombre de dossiers CIF visant un BTS. Ces CIF préparant à un BTS représentent 4 % du total des CIF.*

[6] *Pour un panorama de ce processus, voir AFDET, « Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux », CEREQ Échanges n° 4, février 2017.*
[7] *Voir par exemple, la convention entre le FONGECIF Grand Est et l'AFPA visant à systématiquement adapter la durée des formations dans le cadre du CIF, AEF, dépêche n° 577585, 29 décembre 2017.*
[8] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*

LES **PRATIQUES DE FINANCEMENT** ET D'**ACHAT** DES **FONGECIF**

Les congés individuels de formation correspondent à des formations longues et certifiantes, engagées à l'initiative du salarié[1]. De ce fait, elles correspondent à une grande variété de formations : l'ensemble des CIF engagés par les FONGECIF (31 300 en 2015) correspondent à 4 500 formations différentes. Les FONGECIF ont ainsi des difficultés à négocier avec les offreurs de formation, d'autant plus que les bénéficiaires ont souvent effectué par eux-mêmes certaines démarches.

Une étude menée en 2013 avait déjà souligné des écarts de prix importants entre FONGECIF pour une même formation, traduisant des pratiques et des capacités de régulation différentes. Dans certains cas, les formations financées par les FONGECIF apparaissent comme celles qui assurent l'équilibre économique de la formation, à côté d'autres financeurs, comme les Conseils régionaux, qui du fait des volumes et des processus d'achats collectifs préalables réussissent à obtenir des coûts plus faibles.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 et le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité ont, notamment, introduit dans le Code du travail[2] une disposition relative à l'obligation faite aux OPCA et FONGECIF de *« … veiller à l'adéquation financière des prestations achetées, aux besoins de la formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le partenaire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».*

Dans le cadre du soutien aux FONGECIF dans la mise en œuvre d'une politique de la qualité, le FPSPP, à la demande des présidents de FONGECIF, a lancé, au 1er semestre 2017, une nouvelle étude pour mieux comprendre l'origine de ces disparités.

En s'appuyant sur la base complète des CIF financés en 2015[3], une vingtaine de formations dont le coût pédagogique et la durée de formation étaient très dispersés entre FONGECIF ont été étudiées en détail. Des enquêtes sur le terrain pour analyser les dossiers de prise en charge et recueillir les pratiques ont été organisées dans 6 FONGECIF métropolitains.

L'étude met en évidence quelques constats généraux :

- les règles relatives aux prises en charge, suite aux travaux engagés par le FPSPP avec le réseau depuis 2010, sont largement harmonisées ;
- il reste de nombreux temps ou modalités pédagogiques (temps de préparation personnel dans le cadre de formations universitaires, FOAD) dont le traitement reste complexe et diversement pris en compte.

Les pratiques des FONGECIF sont très diversifiées. À l'égard du bénéficiaire, ils se positionnent quelquefois comme un simple financeur, le plus souvent comme un accompagnateur dans la construction/consolidation du projet, posture qui peut parois aller jusqu'à l'appui dans le choix de l'organisme de formation.

---

[1] *Voir la fiche « Le Congé individuel de formation – CDI » pour les CIF-CDI et la fiche « Les Congés individuels de formation – CDD et intérimaire » pour les CIF-CDD/TT.*
[2] *Article R 6316-4 du Code du travail.*
[3] *Cette base correspond à la base de sondage de l'enquête post-CIF, dite base OTP. Elle est alimentée par l'ensemble des FONGECIF et consolidée par le FONGECIF Bretagne.*

Dans leurs relations aux offreurs, leurs postures varient d'une relation distante de financeur à la volonté de négocier les coûts dans les cas où les volumes de formés sont importants. Mais, ils sont parfois en capacité de construire avec les organismes un partenariat durable pour inciter à l'individualisation du parcours et à sa qualité.

Les disparités de coût d'une formation à une autre n'ont pas nécessairement les mêmes origines :

- pour les formations fortement encadrées, les durées sont très normées par les référentiels et les disparités de coût pédagogique proviennent des écarts entre prestataires ;
- pour les formations peu encadrées, c'est souvent la durée de formation qui varie fortement d'un prestataire à l'autre ;
- enfin, pour les formations techniques, les écarts de prix proviennent fréquemment des modules complémentaires/spécialisations.

De manière générale, quand le FONGECIF a la possibilité d'individualiser le parcours, par exemple en incitant l'organisme de formation à prendre les acquis de la personne en amont, il est alors possible de réduire le coût pédagogique en réduisant la durée de la formation[4].

Ces pratiques de réduction de parcours sont encore peu fréquentes, mais devraient pouvoir se développer à l'avenir avec la modularisation progressive des certifications par l'intermédiaire de leur découpage en blocs de compétences[5], comme par la prise en charge de parcours de formation sur la base de forfaits[6].

Les conclusions de cette étude viennent aujourd'hui alimenter les travaux actuellement menés par les FONGECIF sur l'individualisation des parcours d'apprentissage. Ces derniers vont être partagés avec l'ensemble des acteurs concernés : prestataires de formations et de prestations associées mais aussi partenaires du territoire, autres financeurs de formation et représentants institutionnels. Ils répondent ainsi aux recommandations de la Cour des comptes, qui en octobre 2017, souhaitait[7] *« une analyse fine des coûts unitaires de formation et la mise en œuvre de véritables politiques d'achat »*.

« Les disparités de coût d'une formation à une autre doivent conduire à des politiques d'achat et d'individualisation des formations. »

[4] *Mais aussi le coût global, la rémunération pouvant alors être versée moins longtemps.*
[5] *Voir la fiche « Mobiliser les blocs de compétences pour ajuster les parcours CIF ».*
[6] *La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a redéfini la notion d'action de formation et permet la prise en charge de parcours de formation sur la base de forfaits et non plus exclusivement sur une base de forfaits horaires. L'atteinte des objectifs et la souplesse des moyens à mettre en œuvre sont ainsi privilégiées dans le cadre de dispositifs pédagogiques reconnaissant notamment le rôle du positionnement en début de formation.*
[7] *Cour des comptes, Référé sur le congé individuel de formation, 17 octobre 2017.*

L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT AU SEIN DES FONGECIF DANS LES DÉCISIONS DE FINANCEMENT

Les demandes de congés individuels de formation excèdent largement les financements disponibles[1]. Depuis de nombreuses années, seule une demande sur deux de financement de CIF-CDI aboutit. Pour faire face à cette situation, les commissions paritaires des FONGECIF chargées d'examiner les dossiers et de décider de leur financement ou non[2], se sont dotées de critères de sélection pour accorder un accès prioritaire à ceux dont ils estiment qu'ils en ont le plus besoin.

Les FONGECIF sont des organismes paritaires interprofessionnels et régionaux. Héritiers des premières lois de décentralisation de 1983, structurés en entités indépendantes les unes des autres, c'est une organisation originale qui a permis de nombreuses innovations, ainsi que la prise en compte des aspirations individuelles et simultanément des enjeux spécifiques à chaque région. Le fonctionnement en « réseau » est coordonné au niveau national depuis 1983, fonction assurée aujourd'hui par le FPSPP. Ce fonctionnement en réseau, dans le respect des textes réglementaires, laisse aux Conseils d'administration une relative autonomie de décision.

Cette structuration est parfois perçue comme peu lisible. C'est pourquoi l'ensemble des administrateurs, régionaux comme nationaux, se sont engagés depuis 2013, sous l'impulsion du FPSPP, dans la recherche d'une meilleure lisibilité et d'une harmonisation des règles de fonctionnement de ce réseau. Cette harmonisation a concerné tout d'abord les règles de prise en charge (règles sur la prise en charge du salaire et du coût de la formation, les démarches à accomplir)[3].

En 2017, le choix a été fait d'examiner les modalités de sélection des dossiers de CIF. Ce point a d'ailleurs été soulevé par la Cour des comptes, qui note[4] *« (…) une différence de traitement des candidats au CIF, tant en ce qui concerne la qualité de l'accompagnement que les modalités de sélection des dossiers ou la prise en charge des rémunérations et des formations. En dépit d'efforts récents d'harmonisation des pratiques, les conditions de gestion du CIF restent peu égalitaires. »*

Une enquête sur les priorités et critères mobilisés dans les FONGECIF a été lancée. Elle a mis en évidence trois séries différentes de critères :

- la définition par chaque FONGECIF de priorités de financement : en pratique, on retrouve des priorités similaires dans l'ensemble des régions. Elles portent généralement sur les projets de reconversion, les salariés sans qualification professionnelle, les projets visant une certification. *A contrario*, le choix de privilégier des domaines de formation au regard des besoins régionaux de l'économie est rarement considéré comme une priorité[5]. L'édiction de ces priorités conduit à n'examiner les dossiers non prioritaires que si

---

[1] *Voir la fiche « Le Congé individuel de formation – CDI » pour le CIF-CDI.*

[2] *Les décisions de refus peuvent faire l'objet d'un recours. Si la personne considère que les règles édictées n'ont pas été respectées, elle peut demander un examen de la mobilisation de ces règles par le FPSPP. Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*

[3] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
Voir aussi la fiche « Les pratiques de financement et d'achat des FONGECIF » sur l'effectivité de ces règles de prises en charge.

[4] *Cour des comptes, Référé sur le compte individuel de formation, 17 octobre 2017.*

[5] *On notera la relative homogénéité d'un FONGECIF à l'autre des domaines de formations préparées. Les données de l'observatoire de territoires montrent que, quelle que soit la région, on retrouve plus ou moins toujours les mêmes domaines dans les premières formations financées : le transport et la logistique de niveau V et de niveau VI, ainsi que les formations sanitaires et sociales de niveau V.*

l'ensemble des demandes prioritaires a déjà été examiné et qu'il reste des financements ;

- l'application de critères factuels utilisés pour hiérarchiser les demandes de financement, comme l'âge, le niveau de diplôme, les projets de création d'entreprise, les salariés des TPE, les salariés en situation de handicap. Là encore, les critères sont assez similaires d'un FONGECIF à l'autre. On constate ainsi une relative homogénéité de ces critères. La part de diplômés du supérieur est par exemple relativement constante d'une région à l'autre.

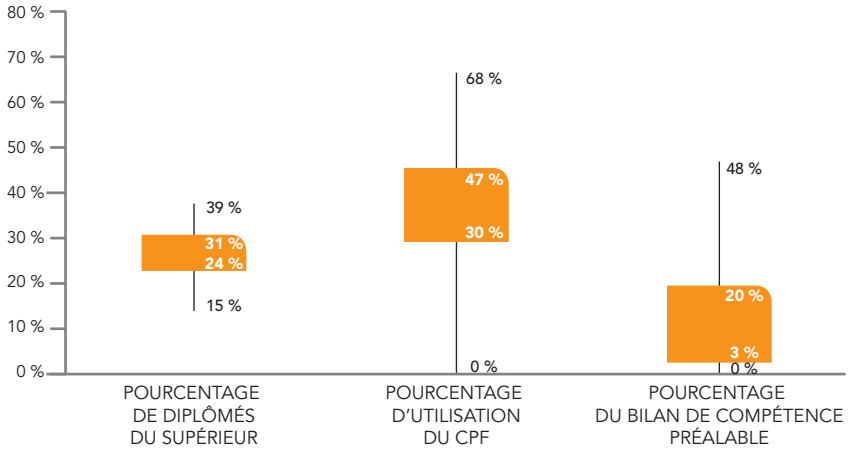
Ces critères factuels et objectifs permettent de hiérarchiser les demandes.

- L'application des priorités et l'utilisation des critères factuels, relativement mécaniques, ne suffisent pas toutefois à arbitrer l'ensemble des dossiers, les commissions paritaires mobilisant alors des critères « *in fine* », portant sur les étapes et démarches réalisées en amont, sur la pertinence et la cohérence du projet, sur l'existence de cofinancement, sur des situations d'urgence, etc. Si les priorités et critères factuels sont mobilisés de manière relativement homogène, cela n'est pas le cas de ces critères plus subjectifs, portant sur la qualité du projet, sa faisabilité et sur l'engagement du candidat.

À titre d'exemple, on peut noter que si 10 % des CIF-CDI sont précédés dans l'année par un bilan de compétences, cette part varie fortement d'une région à l'autre, signe que certaines commissions en ont fait un critère de sélection. Il en est de même sur la mobilisation par la personne de ses heures CPF.

Suite à ces constats, les présidents des FONGECIF ont pris l'engagement, fin 2017, d'une complète transparence en matière de traitement et de prise en charge des demandes de formation. Pour cela, ils ont formalisé l'application des priorités, critères factuels et *in fine* pour arriver à instruire les demandes de congés de formation de manière identique et transparente.

Diversité des critères de sélection des dossiers CIF-CDI *au sein des FONGECIF - 2016*



Sources : *base OTP, ESF, données gestion FPSPP.*

Lecture : *en 2016, au sein des 26 FONGECIF (hors Guyane et avant fusion), la proportion de diplômés du supérieur (niveaux I-III) dans les CIF-CDI financés est au minimum de 15 %, au maximum de 39 %, mais la moitié des FONGECIF se situe entre 24 et 31 %.*

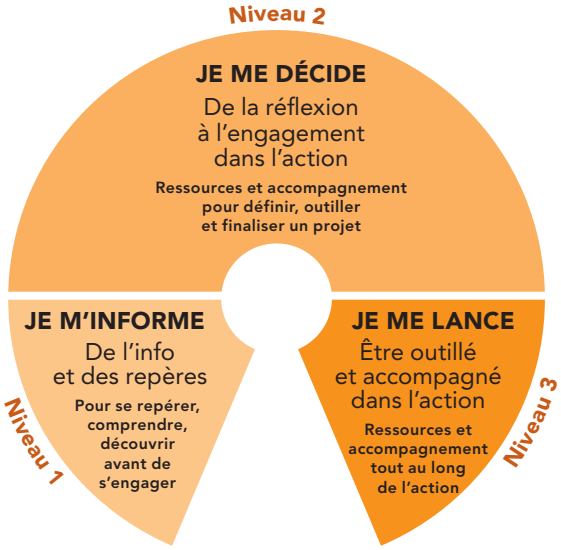
LA **PROFESSIONNALISATION DES COLLABORATEURS** DES FONGECIF ET OPACIF

Engagée depuis le début des années 2000 dans le cadre du COPACIF et traduction de la volonté des partenaires sociaux, la professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF a été conçue comme un investissement de long terme. Un dispositif national, en subsidiarité des politiques de formation de chacune des structures, a permis de consolider un « savoir-faire » reconnu dans l'accompagnement des personnes qui envisagent un changement professionnel et de celles et ceux qui prennent l'initiative de se former sur leur temps de travail ou en dehors (CIF, Bilan de compétences, Validation des acquis de l'expérience – VAE).

Cette offre nationale de professionnalisation est organisée en modules d'une durée moyenne de 3 jours, dont le programme est discuté chaque année par la Commission CIF[1] et validé par le Conseil d'administration du FPSPP. Son ambition est de renforcer la professionnalité des conseillers dans la mise en œuvre d'un service de qualité.

Depuis 2015, l'effort est accentué sur l'appropriation des compétences utiles au service du Conseil en évolution professionnelle (CEP)[2], notamment en vue de déployer qualitativement et quantitativement l'offre de services.

Des actions de professionnalisation
pour répondre aux trois niveaux de service



Source : *FPSPP, adapté de l'offre commune de services des FONGECIF.*

[1] *Voir la fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires ».*
[2] *Voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et FONGECIF ».*

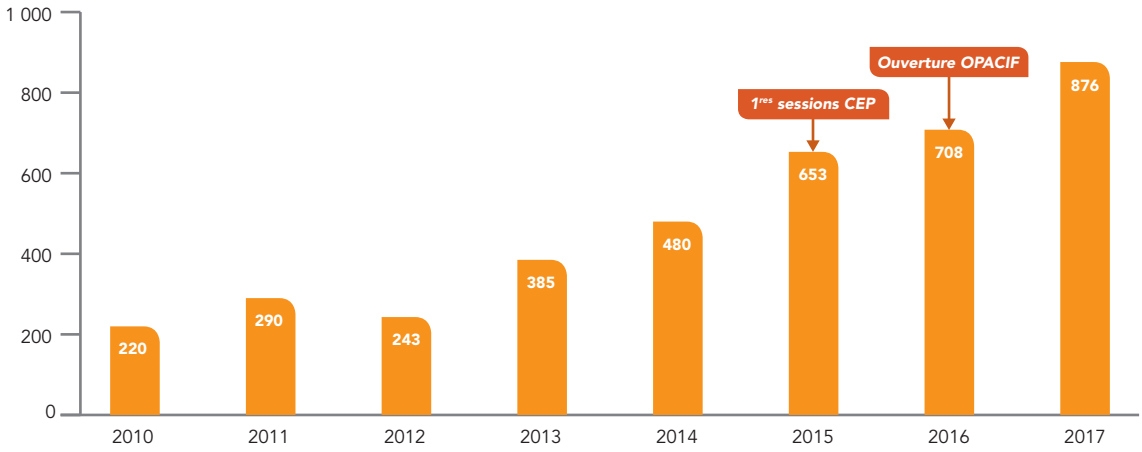
Ce dispositif est modulaire et offre des modalités pédagogiques variées dans une perspective de personnalisation des parcours de chaque collaborateur et collaboratrice. À l'issue de chacune des expériences « formatives », les participants reçoivent une attestation de formation qui constituera progressivement un portefeuille. Certains collaborateurs engagent des VAE et font valoir, à cette occasion, leur parcours d'expériences et de formations.

Les objectifs et le contenu de ce dispositif national sont disponibles sur le site du FPSPP.

En 2017, 630 collaborateurs du réseau des FONGECIF et OPACIF, soit 30 % de l'effectif total, ont participé à une ou plusieurs des 52 sessions de formation proposées par le FPSPP pour un total de 1 978 jours/stagiaire, soit presque un doublement depuis 2015.

Ce dispositif s'appuie sur un financement dédié : chaque année, les FONGECIF et le FAF.TT versent 0,2 % de leur masse salariale au FPSPP afin d'assurer cette fonction.

***Nombre d'inscriptions** aux sessions de professionnalisation*



L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU FPSPP

— « La pédagogie doit être au service des personnes et non l'inverse ! » —

C'est l'orientation choisie en 2017 par les administrateurs du FPSPP pour repérer les pratiques intéressantes susceptibles :

- d'augmenter le nombre de personnes formées et notamment celles et ceux qui sont les plus éloignés de la formation, enjeu au cœur des préoccupations et des priorités des partenaires sociaux ;
- d'inciter les OPCA/OPACIF à proposer, dans le cadre de leur offre de services, l'accès à des modalités d'apprentissage plus adaptées.

Dans cet objectif, quatre conférences rassemblant organismes de formation, OPCA, FONGECIF, et chercheurs ont été organisées tout au long de l'année 2017 et permis de présenter :

- **l'ingénierie pédagogique** développée dans les entreprises (ou comment l'entreprise organise-t-elle en interne la formation auprès de ses salariés ?). Conférence réalisée avec la participation de DRH, de responsables formation, de représentants du GARF et avec le concours du CNEFP[1] qui a restitué une étude sur « l'ingénierie de formation en entreprise et de ses effets sur les salariés les moins qualifiés » ;
- **des pratiques pédagogiques singulières** conduites auprès de publics pour lesquels les modalités traditionnelles d'apprentissage ne sont pas adaptées. Deux exemples avec des secteurs d'activité différents (l'école de cuisine de Thierry Marx, École du numérique SIMPLON d'Erwan Kezzar) en présence d'entreprises et de stagiaires bénéficiaires ;
- **le numérique au service des pédagogies adaptées aux publics les plus éloignés de la formation** avec la participation des APP, d'Éducation et formation, de l'École des travaux publics de Normandie et d'*Open Classrooms* ;
- un document de synthèse de ces conférences et une vidéo visant une large diffusion ont été préparés par Philippe Carré, chercheur à l'université de Paris X et grand témoin de ces différentes conférences.

— Principaux enseignements de ces conférences —

Parler de pédagogie (et non pas de formation), c'est remettre la personne au centre du processus d'apprentissage. « Faire preuve de pédagogie » fait bien référence à l'aptitude d'un formateur à enseigner et à transmettre à un individu ou groupe d'individus, un savoir ou une expérience par l'usage de méthodes adaptées à l'audience concernée.

La pédagogie renvoie donc à la personne à laquelle l'enseignement est destiné et cet effort de se mettre au niveau des personnes a pour incidence :

- une modification profonde du mode de transmission traditionnel du savoir par un formateur (le sachant) sur un auditeur (l'ignorant). La posture « académique » telle qu'elle existe encore dans l'enseignement initial n'est pas/plus adaptée à des publics d'adultes, qui ont souvent quitté l'école fâchés ou déçus. La question centrale est celle de la transmission et l'enjeu, celui de redonner l'envie d'apprendre sans renvoyer en miroir les formes d'enseignement qu'ils ont quittées ;

[1] *Voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle ».*

- de nouvelles modalités de recrutement en formation qui doivent se situer sur un autre registre que celui très scolaire du « niveau académique » ou « prérequis ». D'où cette réflexion partagée avec les organismes de formation invités, sur les modalités de recrutement basées davantage sur un contrat moral, des critères de motivation, d'engagement en formation, de respect du cadre proposé, etc. ;
- de redonner confiance aux personnes en proposant une pédagogie active, basée sur la pratique (initiative, implication, autonomie des personnes).

Par ailleurs, tous les organismes de formation présents ont mis en avant l'intérêt de transformer leurs approches en visant en premier lieu la compétence à atteindre et non la durée de formation. De mêmes, ils ont souligné l'intérêt d'une diminution des formations théoriques au profit des apprentissages pratiques et la mise en place d'une individualisation des parcours et d'une progressivité dans l'acquisition des titres et diplômes visés

Enfin, les exemples présentés ont mis en évidence une évolution importante dans la posture du formateur. La pédagogie devient une question d'organisation et de mise à disposition des ressources formatives. La nécessité de faire évoluer les rôles entre apprenants et formateurs se fait sentir, les premiers ne pouvant plus attendre de manière passive que les savoirs leur soient divulgués, deviennent acteurs de leur apprentissage. Le formateur devient alors un accompagnateur, un facilitateur, un animateur, un médiateur entre les savoirs et l'apprenant.

— Le lancement du concours Innov'Trophées —

© FPSPP

Parallèlement à cette première initiative, les Présidences du FPSPP et du COPANEF, en partenariat avec Centre Inffo, ont fortement mobilisé les réseaux pendant toute l'année 2017 avec le lancement du concours des Innov'Trophées.

L'objectif de ce concours est de recenser les initiatives auprès des organismes de formation, des entreprises et des publics apprenants, dans le but d'une mise en perspective et valorisation des pratiques et des expériences témoignant de nouvelles façons d'apprendre, ou s'inscrivant dans de nouvelles organisations et modalités pédagogiques (comme la transition numérique, les formations à distance, les communautés apprenantes, entre autres).

Ces innovations ont été repérées et soutenues par les OPCA, les FONGECIF, les branches professionnelles, comme par les fédérations d'organismes de formation, écoles et universités. 98 projets innovants ont été déposés et font l'objet d'une sélection rigoureuse par un jury composé de personnalités qualifiées et d'experts professionnels issus du monde paritaire.

Les 5 porteurs de projets lauréats bénéficieront des supports de communication de la manifestation et de la notoriété que leur apportera cette distinction auprès des 1 000 participants attendus à Biarritz en 2018. La cérémonie de remise des Trophées a eu lieu en effet le 1er février 2018 à Biarritz lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP)[2].

[2] *Voir la fiche « La transparence et la communication ».*

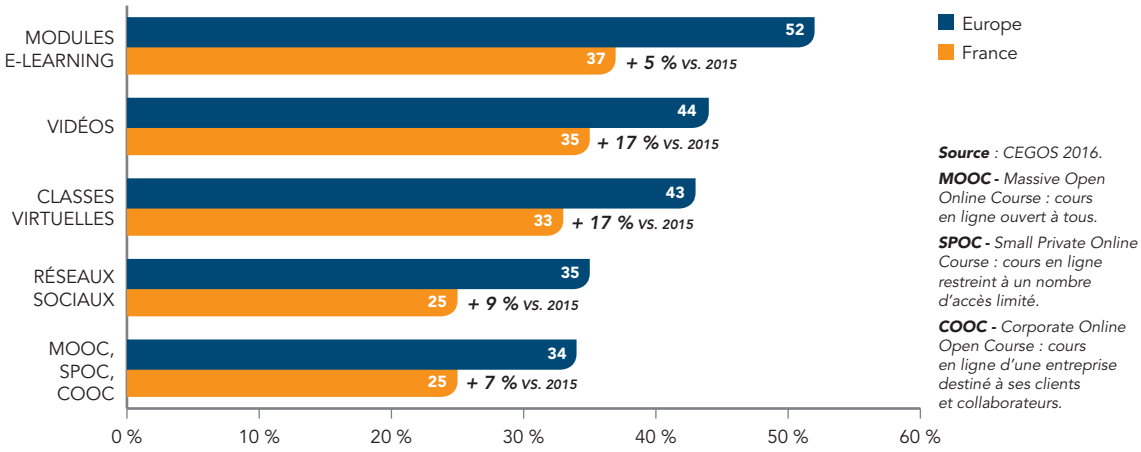
LE SOUTIEN AUX **FORMATIONS DIGITALES**

Dans le cadre de l'avenant n° 4 à la Convention-Cadre 2015-2017, sur la ligne de l'effort exceptionnel de 2017[1], les organisations syndicales et patronales ont souhaité que le FPSPP finance l'adaptation de l'offre de formation au digital, afin d'en améliorer l'accessibilité à un nombre de demandeurs d'emploi plus important. En effet, même si la France a fortement progressé au niveau des formations mixtes et à distance entre 2015 et 2016, elle reste encore loin du peloton de tête, avec un retard moyen de 10 points sur toutes les modalités d'apprentissage sollicitant le numérique (voir schéma[2]).

Dans cette logique, l'appel à projet « Formations Digitales » est né, reposant sur deux priorités : la digitalisation de l'offre de formation (axe 1) ne pouvant excéder 20 % de l'aide totale sollicitée auprès du FPSPP et la FOAD[3] des demandeurs d'emploi de niveau IV et infra (axe 2).

Le FPSPP a déjà financé l'aide à la transition aux Mutations économiques et numériques des organismes de formation, au travers de l'appel à projet MUTÉCO[4]. Il a notamment été noté que les FOAD mixtes étaient de plus en plus demandées par les individus, que la concurrence sur le marché de la formation était forte, en corrélation avec un public exigeant. Le besoin d'investissement dans davantage de formations certifiantes, qualifiantes, diplômantes, habilitantes est également ressorti. Ces investissements n'ont donc pas suffi à donner aux organismes de formation français les derniers outils pédagogiques numériques, ou à en faire des leaders de la FOAD. En outre, les technologies changent en permanence et la mise à jour des techniques pédagogiques des OF est indispensable, de même que prendre le virage du numérique est un enjeu économique.

Formation à distance : la France en retrait… *mais rattrape progressivement son retard*



Source *: CEGOS 2016.*

MOOC *- Massive Open Online Course : cours en ligne ouvert à tous.*

SPOC *- Small Private Online Course : cours en ligne restreint à un nombre d'accès limité.*

COOC *- Corporate Online Open Course : cours en ligne d'une entreprise destiné à ses clients et collaborateurs.*

[1] *L'article 3.6 de l'avenant présente les mesures exceptionnelles d'appui aux politiques publiques de formation des demandeurs d'emploi, dans lesquelles s'inscrit l'appel à projet « Formations Digitales ».*
[2] *Baromètre CEGOS 2016, « La Formation Professionnelle en France et en Europe ».*
[3] *FOAD : Formation Ouverte à Distance. Les formations mixtes combinent séquences pédagogiques à distance et séquences en présentiel.*
[4] *En 2014, le FPSPP a soutenu les projets d'AGEFOS avec « Act'OF » et d'OPCALIA avec « OF Transition ».*

— Double objectif : renouveler l'offre de formation, au bénéfice des apprenants —

Ainsi, l'objectif de l'appel à projets[5] porte sur l'adaptation des contenus d'apprentissage existants, en les adaptant à de nouvelles pratiques pédagogiques, grâce à l'utilisation d'outils et supports numériques différents (MOOC, SPOC, vidéos, jeux, tutos, *« serious games »*[6], etc.). **Les organismes de formations** se doivent d'innover, afin de s'adapter aux environnements professionnels et de fournir le meilleur service possible à des apprenants dont les caractéristiques et *habitus* changent sans cesse. Ils utilisent ces techniques pour des formations diverses et adaptables à différents profils qui favorisent l'autonomie des individus dans leur acte d'apprentissage. Grâce au développement du numérique, les formations digitalisées s'enrichissent au bénéfice du stagiaire, qui passe d'un tutoriel en vidéo, à un jeu de type *« serious game »* pour un apprentissage ludique, à une classe virtuelle, à un rendez-vous en visio-conférence avec son formateur, à une séance supervisée par un animateur, sur ordinateur, dans le centre de formation, etc.

Les bénéficiaires finaux de cette initiative sont d'abord **les demandeurs d'emploi,** libres d'organiser leur temps, et qui parallèlement à la recherche d'emploi, peuvent profiter de formations partiellement à distance, quel que soit leur lieu d'habitation ou la localisation de l'OF. Les publics de bas niveau de qualification, n'ayant pas reçu de formation ou peu durant leur parcours professionnel, ont des parcours professionnels particulièrement précaires. Ces publics sont éloignés de la formation pour diverses raisons. Les formations peuvent paraître contraignantes, la distance géographique entre les OF et le lieu de résidence des stagiaires arrive en deuxième position dans les difficultés rencontrées pour se former[7]. En outre, certains individus notamment de bas niveau de qualification ressentent une appréhension à être à nouveau dans le rôle de l'apprenant, recevant un cours magistral. L'apprenant - le demandeur d'emploi, mais aussi plus largement les apprenants des organismes de formation -, est accompagné tout au long de sa formation, préparé à l'utilisation des supports numériques lors des temps d'apprentissage en présentiel, afin d'optimiser au mieux les moments d'apprentissage à distance.

— Les acteurs du changement —

Les 8 OPCA[8] positionnés ont exprimé un besoin à hauteur de 26,4 M€, dont 6,4 M€ consacrés à la digitalisation des organismes de formation[9] sur l'axe 1, auxquels les OF, pleinement acteurs de l'appel à projet, contribuent à hauteur de 20 % (soit 1,2 M€).

Sur l'axe 2, environs 12 400 POE certifiantes, qualifiantes, habilitantes, ou professionnalisantes, seront dispensées pour un total conventionné de 19,8 M€. Les premières dépenses ont été engagées en juillet 2017 et les premiers résultats du projet seront évalués à la fin du premier semestre 2018.

---

[5] *Ce soutien aux organismes de formation se situe dans la lignée du décret du 30 juin 2015 sur la qualité des formations, l'objectif étant la modernisation de l'offre de formation, en passant par sa digitalisation et la mise à jour cette offre.*

[6] *MOOC : « Massive Open Online Course » ; SPOC : « Small Private Online Course » ; « serious games » : outil pédagogique ludique.*

[7] *Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, « Quand la formation continue… Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés », Céreq, 2014, page 72.*

[8] *AFDAS, AGEFOS-PME, Constructys, FAFIEC, FAFTT, FORCO, OPCAIM, OPCALIA.*

[9] *Ce sont des OF de branche ou non, qui répondent à des besoins identifiés de branche, sélectionnés selon la législation en vigueur, au niveau de digitalisation peu ou moyennement avancé. En cas d'OF interne, seul l'OPCA auquel l'entreprise est rattaché peut financer la rénovation de l'offre de formation.*

L'APPUI AUX **PARTENARIATS TERRITORIAUX**

La réussite d'un dispositif ou d'un projet ponctuel s'appuie en grande partie sur la participation active du réseau des acteurs impliqués directement ou indirectement dans sa mise en place et de la qualité des partenariats constitués. Depuis 2010, le FPSPP a facilité la mise en œuvre opérationnelle des principaux dispositifs issus des différentes lois, par une coordination des différents acteurs nationaux et territoriaux (dans le cadre de comités techniques nationaux) et par la production d'outils.

Avec le lancement des appels à projets « territoriaux », comme Mutations économiques[1] ou Expérimentations territoriales[2], les partenaires sociaux visent à s'insérer dans les dynamiques territoriales, voire en impulser de nouvelles à travers leurs représentants au niveau régional – les COPAREF[3]. Ils s'inscrivent alors souvent dans les plans d'actions stratégiques des Conseils régionaux, les EDEC[4] des DIRECCTE, ont le soutien des fédérations professionnelles, des CCI, de Pôle emploi et des Missions locales.

Les COPAREF assurent le déploiement des politiques paritaires en régions, ils jouent un rôle important dans l'équilibre nécessaire de l'expression paritaire auprès des Régions et de l'État en régions. Ils rendent notamment un avis sur les projets des OPCA et des FONGECIF dans le cadre des programmes Mutations économiques, Expérimentations territoriales, ainsi que sur les projets des Conseils régionaux « Formations aux métiers rares » ou CPF demandeurs d'emploi.

Cet avis doit valider ou invalider la pertinence de la réponse d'un organisme à une problématique rencontrée sur leur territoire et éclairer ainsi les décisions des partenaires sociaux au niveau national. Les équipes du Fonds paritaire sont un appui et une référence auprès des COPAREF, notamment en fournissant les outils nécessaires à la prise de décision sur les projets, les bilans des programmations et de réalisations des projets, mais aussi désormais par la mise en place d'un espace dédié d'échange et de partage en ligne.

Les COPAREF peuvent également être des locomotives de montage des actions expérimentales sur leurs territoires. C'est ainsi que le COPAREF Grand Est a initié les travaux conjoints de concertation autour du projet Service militaire volontaire (SMV) et a réuni autour de la table les acteurs très variés : les OPCA, le FONGECIF, les Missions locales, le ministère de la Défense, le Conseil régional, Pôle emploi. Le FPSPP était présent aux côtés du COPAREF en tant que financeur, mais également en appui à la coordination des acteurs. En collaboration étroite avec le COPAREF, le FPSPP a coordonné l'expression des besoins des OPCA pour déterminer les formations visées et les débouchés potentiels pour les jeunes volontaires. Outre l'investissement financier donc, les équipes du Fonds paritaire étaient mobilisées tout au long de la mise en œuvre du projet, afin de contribuer au dialogue des différents acteurs et assurer le suivi, le pilotage et la promotion de cette initiative au niveau national.

---

[1] *Voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*
[2] *Voir la fiche « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi ».*
[3] *Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.*
Voir la fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».
[4] *EDEC : Engagements de développement de l'emploi et des compétences. Programme contractuel entre l'État et les partenaires sociaux d'une ou plusieurs branches, au niveau national et/ou régional, visant à appuyer les transformations économiques et sociales d'un secteur. Leur mise en œuvre implique des financements de l'État, en contrepartie de financements en provenance des branches.*
Les projets MUTÉCO sont fréquemment mobilisés à cet effet.

Les COPAREF assurent également le déploiement du certificat CléA[5] sur leur territoire. En plus de délivrer les certificats aux candidats et habiliter les organismes, ils impulsent une dynamique régionale facilitant la circulation des informations auprès des financeurs (Pôle emploi, Conseils régionaux, OPCA), des branches et des organismes de formation. Pour cela ils peuvent s'appuyer sur divers outils fournis par le FPSPP, ainsi que sur sa contribution et participation aux évènements régionaux.

Parmi d'autres acteurs territoriaux, les Conseils régionaux occupent une place importante dans la mise en œuvre des politiques territorialisées des partenaires sociaux, en refinançant les heures CPF des demandeurs d'emploi et, depuis 2017, en mettant en place le programme « Formations aux métiers rares »[6]. Au sein du FPSPP, un pôle spécifique « Développement partenariats » est dédié à la coopération avec les Conseil régionaux[7].

Entre autres, les DIRECCTE apportent un complément essentiel aux OPCA dans l'appui aux mutations économiques, à travers les co-financements, les EDEC et les appuis RH aux entreprises. En plus d'avoir accès aux données chiffrées et aux bilans des projets, les DIRECCTE ont, au sein du FPSPP, des interlocuteurs privilégiés pour toute question relative aux actions des OPCA sur leurs territoires, aux spécificités des actions telles que les projets MUTÉCO à destination des entreprises en activité partielle, etc.

Ainsi, au-delà de l'aspect financier, le FPSPP est quotidiennement présent aux côtés des acteurs territoriaux, que ce soit en comité de pilotage, ou en assurant une permanence juridique et technique, pour assurer le déploiement équilibré dans les régions des politiques nationales en matière de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans son rôle d'animation des réseaux, le FPSPP facilite également les partenariats territoriaux entre OPCA et FONGECIF sur le cofinancement d'actions, des complémentarités de services rendus aux entreprises et personnes.

Le séminaire de fin 2017 autour des projets MUTÉCO[8] a mis en évidence que la réussite des projets dépend crucialement de la capacité des différents acteurs régionaux à construire un partenariat efficace, tant pour mobiliser les entreprises que pour fournir la palette des outils et interventions nécessaires.

[5] *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*
[6] *Voir fiche « La construction d'un partenariat avec les Conseils régionaux ».*
[7] *Voir la fiche « La construction d'un partenariat avec les Conseils régionaux ».*
[8] *Voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*

LE **FPSPP** : UN **SOUTIEN** AUX **POLITIQUES PARITAIRES**

LE FPSPP : UN SOUTIEN AUX POLITIQUES PARITAIRES **139**

L'APPUI AU COPANEF 140

L'APPUI AUX COPAREF ET LA RÉGIONALISATION DES INTERVENTIONS 142

L'ÉVALUATION À MOYEN-LONG TERME DES POLITIQUES PARITAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE 144

LE CERTIFICAT CLÉA 146

LES CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU CPF 150

FAVORISER L'AUTONOMIE DES PERSONNES PAR DES OUTILS NUMÉRIQUES 153

FAIRE ÉVOLUER LE BILAN DE COMPÉTENCES 155

LES ACTIONS DE FORMATION EN SITUATIONS DE TRAVAIL (AFEST) 158

LE FPSPP : UN **SOUTIEN AUX POLITIQUES PARITAIRES**

Le FPSPP, dans le cadre d'un paritarisme de gestion, met en œuvre les décisions politiques des partenaires sociaux en matière de redistribution des fonds. Mais son rôle va au-delà en soutenant les orientations et le déploiement des politiques paritaires.

Ainsi, depuis l'ANI de décembre 2013 et la loi de mars 2014, le FPSPP est amené à :

- intervenir auprès du COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) en appui technique des politiques paritaires nationales : fiche « L'appui au COPANEF » ;
- aider les COPAREF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle) à déployer leurs activités en région : fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions » ;
- appuyer les travaux d'évaluation menés par le CNEFP (Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle) : fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle ».

Le FPSPP intervient aussi pour soutenir et mettre en œuvre les outils construits par le COPANEF, comme par exemple pour le déploiement de la première certification interprofessionnelle paritaire, CléA, socle commun de connaissances et de compétences professionnelles : fiche « Le certificat CléA ». Il soutient aussi la mise en œuvre des listes de certifications éligibles au CPF : fiche « Les certifications éligibles au CPF ».

À la demande du COPANEF, le FPSPP expérimente de nouveaux instruments au bénéfice des actifs et des entreprises. Il œuvre ainsi pour :

- inventer et déployer les outils favorisant l'autonomie des actifs : fiche « Favoriser l'autonomie des personnes par des outils numériques » ;
- une expérimentation en 2015-2017 avec les FONGECIF a visé la modularisation du bilan de compétences pour déployer une offre de services de positionnement plus individualisée. Elle a conduit les partenaires sociaux à proposer une évolution du bilan de compétences par un ANI début 2018. Voir la fiche « Faire évoluer le bilan de compétences » ;
- la mise en place d'actions de formation en situation de travail (FEST) pour mieux formaliser les pratiques informelles au bénéfice de l'apprenant et de l'entreprise. Voir la fiche « Les actions de formation en situations de travail (AFEST) ».

En juillet 2016, les huit organisations d'employeurs et de salariés se sont mises d'accord à l'unanimité pour l'amélioration des synergies entre COPANEF et FPSPP. Cela a conduit notamment à :

- adapter les représentations de chacune des organisations ;
- mieux définir le rôle des deux comités mixtes COPANEF – FPSPP, le comité « Études et Territoires » et le comité « Communication ».

L'APPUI AU **COPANEF**

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) a été créé et a vu son rôle reconnu par la loi de mars 2014, après avoir été préfiguré par les partenaires sociaux dans l'ANI de décembre 2013.

Le COPANEF est notamment chargé de :

- définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- définir les politiques mises en œuvre par le FPSPP ;
- élaborer la liste nationale interprofessionnelle des certifications éligibles au CPF ;
- procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

Le COPANEF est constitué de 10 représentants des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de 10 représentants des organisations syndicales des salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il désigne une présidence et vice-présidence assurée par une organisation appartenant à chacun des collèges.

L'ANI de décembre 2013 précise que le COPANEF peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions et travaux, y compris ceux de ses groupes techniques paritaires, le CNEFP[1] et le COC[2].

Cela s'est traduit dans la convention triennale 2015-2017 par la possibilité pour le FPSPP de prendre en charge tout ou partie des besoins d'études du COPANEF. Les annexes financières, signées par le ministre et le FPSPP, prévoient des lignes budgétaires mobilisables à la demande du COPANEF et soumis pour adoption au Conseil d'administration du FPSPP. L'annexe 2017 a ainsi programmé une ligne de 17,7 M€ pour tout ce qui relève du déploiement des systèmes d'information et des actions de communication et une ligne de 5 M€ pour les études, travaux et évaluations. L'annexe 2018 a reconduit ces lignes en les portant respectivement à 12 et 5 M€.

Par ailleurs, un protocole de coopération entre le FPSPP et le COPANEF a été élaboré et une convention de prestations de services[3] signée entre le FPSPP, la CFDT et le MEDEF, organise le financement des services assurés par le FPSPP pour le bon fonctionnement « administratif » de l'ensemble des instances.

---

[1] *Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle : voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle ».*

[2] *Comité observatoires et certifications.*

[3] *Cette convention prend ainsi acte de la fin du financement des organisations patronales et syndicales par le FPSPP, financement dorénavant assuré via le Fonds paritaire de financement du paritarisme. La convention précise ainsi que les organisations qui détiennent les postes de président et vice-président du COPANEF doivent rembourser les moyens administratifs mis à leur disposition par le FPSPP, en s'appuyant notamment sur les ressources issues de ce nouveau fonds de financement.*

La fonction de soutien technique aux politiques décidée par le COPANEF est ainsi assurée par le FPSPP. Celui-ci y répond de plusieurs manières :

- par de la mise à disposition de moyens humains, notamment pour l'élaboration de la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au CPF[4] ;
- par un appui technique et opérationnel aux opérations décidées par le COPANEF et entrant dans l'exécution de l'annexe financière à la convention-cadre État–FPSPP : c'est notamment le cas pour le déploiement de CléA[5], pour les travaux sur l'évolution du Bilan de compétences[6], pour l'élaboration d'outils favorisant l'autonomie des actifs[7] ou encore pour bénéficier de conseils juridiques ;
- par la diffusion, la collecte et la circulation des informations. Le FPSPP a ainsi créé pour le compte du COPANEF un site Internet dédié qu'il gère, ainsi que des espaces collaboratifs de travail. Cela se traduit aussi par un appui aux actions de communication, comme celles autour du Conseil en évolution professionnelle ou la signature d'une convention de coopération avec Centre Inffo pour mieux valoriser l'activité paritaire du COPANEF et des COPAREF à travers le site www.paritarisme-emploi-formation.fr ;
- enfin par la réalisation, en interne ou en externe, de travaux d'études, d'analyse et d'évaluation et de production de synthèses de données. Ces travaux peuvent être à destination du COPANEF directement ou décidés par lui à destination d'autres, comme les COPAREF[8] ou le CNEFP[9].

Pour instruire et gérer ces travaux, deux comités mixtes COPANEF-FPSPP ont été mis en place. Ces deux comités proposent les actions au COPANEF en vue de leur validation politique. Si ces actions impliquent des financements du FPSPP, ces derniers sont votés par le Conseil d'administration. Ces deux comités sont animés par les deux présidences du COPANEF et du FPSPP.

Le comité « études et territoires » suit l'ensemble des travaux d'études et d'évaluations, ainsi que l'animation des COPAREF. C'est dans ce cadre qu'ont été élaborées les conventions de coopération avec le réseau CARIF-OREF (RCO) ou avec l'Agence nationale des solidarités actives (ANSA)[10].

Le comité « communication » met en place une stratégie commune pour mieux faire connaître leurs actions et assurer la transparence de leur fonctionnement[11].

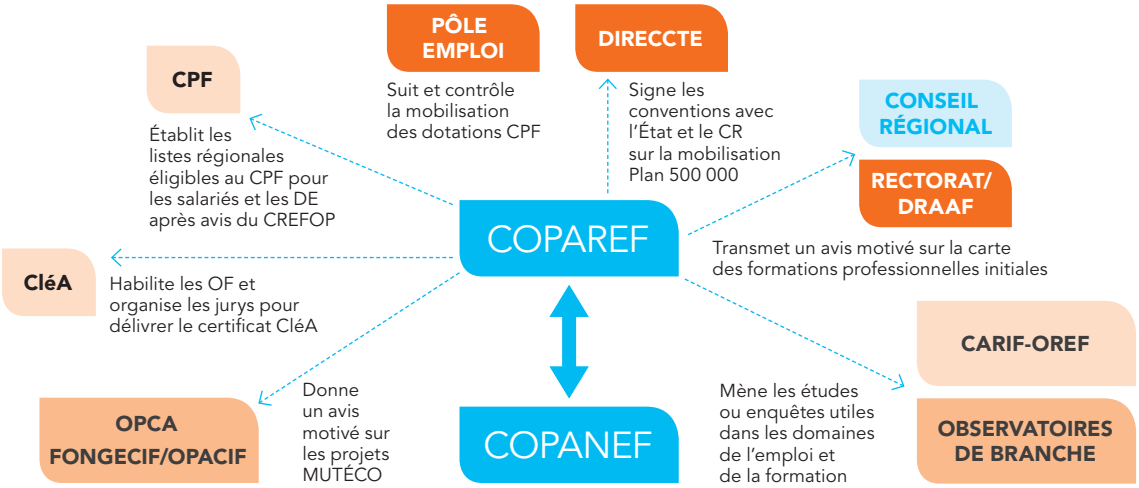
---

[4] *Voir la fiche « Les certifications éligibles au CPF ».*
[5] *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*
[6] *Voir la fiche « Faire évoluer le bilan de compétences ».*
[7] *Voir la fiche « Favoriser l'autonomie des personnes par des outils numériques ».*
[8] *Voir la fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».*
[9] *Voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle ».*
[10] *Voir la fiche « L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ».*
[11] *Voir la fiche « La transparence et la communication ».*

L'APPUI AUX **COPAREF** ET LA **RÉGIONALISATION DES INTERVENTIONS**

L'ANI de décembre 2013 et la loi de mars 2014 ont créé et précisé le rôle des instances paritaires régionales : les Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) ont ainsi un rôle essentiel pour déployer au niveau régional les politiques paritaires. Par ailleurs, ils doivent assurer la coordination de ces politiques paritaires avec celles des autres acteurs régionaux en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

Les missions du COPAREF



Pour mener à bien leurs missions, le FPSPP apporte un appui aux COPAREF qui se décline en :

L'appui à l'animation des COPAREF

Le COPANEF anime le réseau des COPAREF et le FPSPP apporte un appui technique dans le cadre de cette animation. Un premier séminaire réunissant l'ensemble des COPAREF s'est ainsi tenu le 30 mai 2016 et a permis d'identifier les besoins en termes de ressources, d'informations et d'appuis méthodologiques.

Ce séminaire a permis d'initier les premiers travaux relatifs à la mise en place d'un espace collaboratif dédié aux COPAREF, leur permettant d'accéder à des informations actualisées sur :

- le Compte Personnel de Formation ;
- le certificat CléA ;
- les appels à projets du FPSPP ;
- les données annuelles et trimestrielles, ainsi que les études régionales ;
- les projets des COPAREF ;
- les informations du COPANEF aux COPAREF.

Un second séminaire du 1er juin 2017 a permis de valoriser des retours d'expériences de COPAREF sur plusieurs thématiques, notamment :

- les collaborations stratégiques et politiques pour bâtir un projet stratégique avec les acteurs locaux ;
- la construction avec les autres acteurs en région, d'actions à destination des demandeurs d'emploi.

Un soutien à la réalisation d'études régionales au bénéfice des COPAREF

L'association nationale RCO fédère les Carif-Oref et gère notamment leurs outils mutualisés tels que la base de données qui regroupe l'ensemble de l'offre de formation recensée dans chaque région. Les CARIF (Centre d'animation et de ressources d'information sur les formations) ont la responsabilité d'organiser l'information sur la formation au niveau régional. Les OREF (Observatoire régional emploi-formation) développent des études et analyses au niveau régional sur l'emploi et la formation.

Le FPSPP, le COPANEF et RCO s'engagent depuis 2016 à développer une coopération visant à mettre en place des ateliers régionaux d'appui aux COPAREF et à développer des études régionales sur les métiers émergents et la connaissance de l'offre de formation, etc.

Parmi les réalisations on peut citer :

- des études sur les métiers émergents en région Normandie et PACA ;
- des études sur les enjeux de transformations des compétences régionales liées à l'économie numérique et à la transition énergétique en région Grand Est.

D'autres formes d'appui ont été mises en place en mobilisant des cabinets de consultants pour appuyer le positionnement des COPAREF. Ces appuis ont conduit par exemple à :

- une étude sur les enjeux de la création d'entreprise en région Pays de la Loire ;
- la construction d'un outil permettant de suivre la mise en œuvre des réformes de 2013/2014 dans les entreprises de la région Pays de la Loire ;
- la construction (en cours) d'un tableau de bord à destination des observatoires de branche afin de disposer de données normalisées en région Normandie.

Une dizaine d'ateliers et/ou d'appuis techniques ponctuels ont été organisés au bénéfice des COPAREF afin de leur permettre de mieux connaître les données régionales ou mieux maîtriser les dispositifs pour lesquels ils sont amenés à animer régionalement (notamment CléA[1]).

Toutes les dépenses mises en œuvre par le FPSPP pour ces études et appuis sont décidées après examen par le Comité Études et Territoires[2], et imputées sur la ligne Études des annexes financières après un vote en Conseil d'administration du FPSPP.

Les bases de données régionalisées du FPSPP

Pour aider les COPAREF à devenir un véritable acteur de l'emploi et de la formation sur leur territoire, le FPSPP a réalisé une base de données annuelle s'appuyant sur les engagements régionalisés des OPCA et des OPACIF. Depuis 2018, des données trimestrielles permettent aux COPAREF de connaître les réalisations et le prévisionnel des organismes paritaires au niveau régional. Le FPSPP alimente également les COPAREF sur les données de gestion des dispositifs qu'il cofinance.

— Les COPAREF : un levier pour appuyer la régionalisation des actions du FPSPP —

Les partenaires sociaux font de plus en plus appel aux COPAREF pour le déploiement régional des actions. Ils sont depuis 2015 en charge du suivi régional des dotations CPF à Pôle emploi et aux Conseils régionaux[3]. Leur avis motivé est par ailleurs requis avant de lancer régionalement un projet comme « Mutations économiques et technologiques »[4]. Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan 500 000[5], les COPAREF ont été signataires des conventions avec l'État et les Conseils régionaux. Leur rôle dans la régulation et le suivi du plan a d'ailleurs été souligné dans le rapport d'évaluation de ce plan[6]. Ce faisant, ils deviennent un levier pour s'assurer du déploiement des actions cofinancées par le FPSPP et mises en œuvre localement par les OPCA, les OPACIF, Pôle emploi et le Conseil régional.

---

[1] *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*
[2] *Voir la fiche « L'appui au COPANEF ».*
[3] *Voir les fiches « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux » et « La construction d'un partenariat avec les Conseils régionaux ».*
[4] *Voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*
[5] *Voir la fiche « L'appui du FPSPP au Plan 500 000 ».*
[6] *DARES, « Rapport d'évaluation du Plan 500 000 formations supplémentaires », décembre 2017.*

L'ÉVALUATION À MOYEN-LONG TERME DES POLITIQUES PARITAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

— Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) —

Le CNEFP est l'instance d'évaluation des politiques paritaires de formation professionnelle. Il s'est positionné, au cours de ses sept ans d'existence, comme un instrument capable d'évaluer en continu la mise en œuvre et les résultats de l'action paritaire dans le champ de la formation professionnelle.

Le Conseil a été créé par l'ANI de 2009 et s'est installé depuis mai 2011 au FPSPP où il siège mensuellement. Positionné auprès du COPANEF, auquel sont destinés en priorité ses constats et recommandations, il contribue à la conception et au renouvellement des politiques nationales de formation professionnelle et a vocation à nourrir les travaux des branches. Ses travaux sont ainsi complémentaires de ceux réalisés par le FPSPP qui visent le suivi et l'analyse chemin faisant des actions financées[1].

L'instance se compose de trois collèges : aux représentants des organisations de salariés et d'employeurs sont adjointes des personnalités qualifiées issues des mondes de l'expertise et de la recherche. Les évaluations de moyen et de long terme qu'ils commanditent, pilotent et promeuvent au sein du quadripartisme, sont réalisées en toute autonomie vis-à-vis des instances de décision politique ou de contrôle.

Pour matérialiser cette autonomie, les moyens financiers de l'évaluation ont été prévus dans la convention triennale État–FPSPP et précisés dans chaque annexe financière. Par ailleurs, un protocole CNEFP-FPSPP définit les modalités selon lesquelles le FPSPP achète des prestations et mobilise des données pour le compte du CNEFP.

Chaque année, le CNEFP établit un programme de travail en concertation avec le COPANEF et élabore un rapport d'activité qu'il rend public sur son site internet (cnefp.fr). Rétrospectivement, le travail mené par le CNEFP a conduit à :

- accompagner l'action paritaire sur des enjeux récurrents des Accords nationaux interprofessionnels : la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés ; les modalités de formations des salariés les moins qualifiés ;
- approfondir la compréhension de l'effet de dispositifs innovants : l'usage des périodes de professionnalisation par les entreprises ;
- alerter les décideurs politiques et professionnels sur des sujets impactant leurs moyens d'actions : la formation des salariés les moins qualifiés, la mobilisation des formations obligatoires.

— Les évaluations en cours des outils introduits par l'ANI de décembre 2013 : le Compte personnel de formation, l'Entretien professionnel, le Conseil en évolution professionnelle —

La réforme de la formation professionnelle de 2013-2014 replace l'actif et ses besoins au centre des processus d'orientation et de formation, par la création d'un droit attaché à sa personne plutôt qu'à son statut (le Compte personnel de formation) et par l'aménagement, dans et hors de l'entreprise, d'outils à l'appui de son évolution professionnelle (l'Entretien professionnel et le Conseil en évolution professionnelle). Pour éclairer cette stratégie, le CNEFP s'est attaché

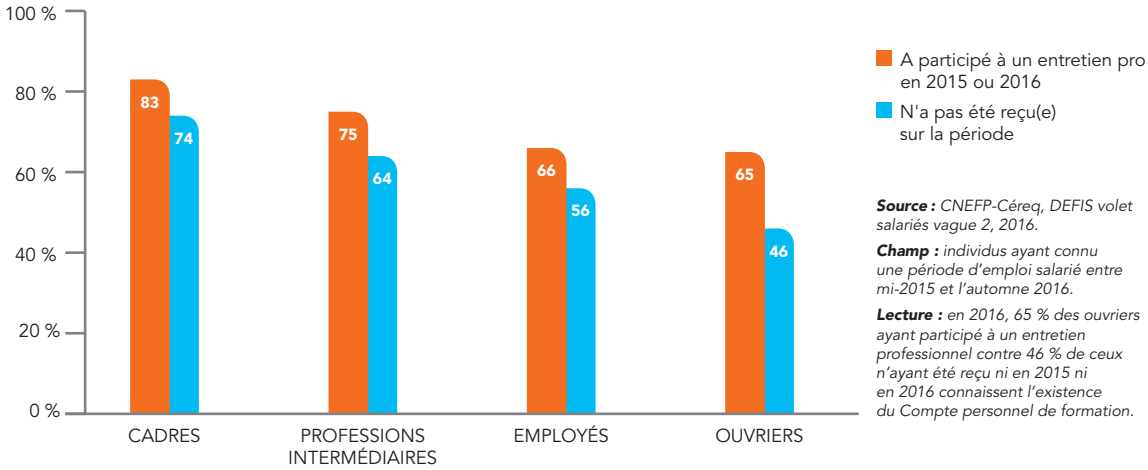
[1] *Voir la fiche « Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP ».*

à évaluer les conséquences de ces outils sur la sécurisation des parcours professionnels des personnes à l'aide :

- **du dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés** (DEFIS[2]) : DEFIS permet d'établir le lien entre les modalités d'accès à la formation dans les entreprises et la sécurisation des trajectoires des salariés[3]. Dans ce cadre, les enquêtes recueillent notamment des informations sur les dispositifs de la réforme (CPF, Entretien professionnel, CEP…) ;
- **d'un programme d'évaluations du Conseil en évolution professionnelle**[4] (CEP) : déployé dans quatre régions, il a pour fonction d'analyser l'effet du CEP en termes d'égalité d'accès à l'information, au conseil et au financement de projet et à la capacité des structures d'accueil à personnaliser le service rendu ;
- **d'une évaluation sur les négociations de branches professionnelles,** qui va notamment permettre de qualifier la manière dont les institutions de branches (CPNE, OPCA, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications – OPMQ…) s'emparent de ces outils de sécurisation pour en accompagner la mise en œuvre dans les entreprises et sur les territoires.

En dépit de sa large notoriété[5], la connaissance du CPF est inégale selon le niveau de diplôme (70 % des diplômés de l'enseignement supérieur contre 52 % des non diplômés), le statut professionnel mais aussi la taille de l'entreprise[6]. L'entretien professionnel contribue cependant à la réduction de ces inégalités en jouant un puissant rôle de relais d'information auprès de l'ensemble des actifs, en particulier pour les ouvriers (+ 19 points). Sa généralisation dans l'ensemble des entreprises est donc un enjeu pour l'égalisation des chances de mobilité des salariés[7]. Une part significative de branches professionnelles s'est d'ailleurs emparée de cet enjeu en cherchant à accompagner et à outiller son déploiement[8]. En outre, ces premières informations témoignent de l'importance, en particulier pour les plus mobiles, d'un Conseil en évolution professionnelle accessible hors de l'entreprise.

Part des salariés connaissant le CPF en 2016 *selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur participation à l'entretien professionnel*



Source : *CNEFP-Céreq, DEFIS volet salariés vague 2, 2016.*

Champ : *individus ayant connu une période d'emploi salarié entre mi-2015 et l'automne 2016.*

Lecture : *en 2016, 65 % des ouvriers ayant participé à un entretien professionnel contre 46 % de ceux n'ayant été reçu ni en 2015 ni en 2016 connaissent l'existence du Compte personnel de formation.*

[2] *Construit grâce au concours du FPSPP, réalisé par le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), et piloté conjointement par le CEREQ et le CNEFP, DEFIS a reçu le label d'intérêt général et de qualité statistique, délivré par le Conseil national de l'information statistique, qui l'a rendu obligatoire.*

[3] *L'enquête DEFIS combine l'interrogation d'un échantillon d'entreprises et l'interrogation de salariés de ces mêmes entreprises, dont le parcours est ensuite suivi chaque année pendant 5 ans (2015-2020).*

[4] *Pour un panorama sur la diffusion du CEP, voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*

[5] *64 % des personnes interrogées sur la période 2015-2016 déclarent connaître l'existence du CPF (DEFIS, vague 2 du volet salariés).*

[6] *Voir aussi fiche « Le Compte personnel de formation des salariés » sur les inégalités d'accès au CPF parmi les salariés.*

[7] *Sur la période, moins de la moitié des ouvriers (40 %) et des employés (48 %) ont été reçus en entretien contre les trois quarts des cadres (75 %), disparité à mettre en relation avec l'introduction d'entretiens d'évaluation pour les cadres dès l'ANI de 2003.*

[8] *38 % des accords de branches conclus depuis mars 2014 traitent du thème (facultatif) de l'entretien professionnel.*

LE CERTIFICAT **CLÉA**

— Le premier certificat attestant d'un socle de connaissances et compétences professionnelles —

CléA est le premier certificat national interprofessionnel attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles crée par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

L'Accord national interprofessionnel de 2009 proposait déjà l'idée que les partenaires sociaux définissent un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, mais c'est la réforme de 2013-2014 qui a confié au COPANEF la responsabilité de construire l'écosystème permettant de traduire ce socle en termes opérationnels. Ce certificat au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité est construit sur un référentiel précis[1], autour de 7 domaines :

1. la communication en français ;
2. l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Cette certification a été déposée le 17 février 2015 auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle pour enregistrement à l'inventaire.

Le parcours CléA se déroule en trois étapes :

- une évaluation préalable sur les 7 domaines du référentiel permettant de valider un ou plusieurs domaines et mettant en évidence les besoins en formation sur les domaines non acquis ;
- un parcours de formation adapté en lien avec les résultats de l'évaluation ;
- une évaluation finale portant uniquement sur les domaines non acquis lors de la première évaluation.

Le COPANEF délègue aux COPAREF et, sur demande, aux CPNE et CPNAA[2] la possibilité de mettre en œuvre le certificat CléA pour leur champ d'intervention respectif (organisation des jurys et délivrance des certificats, habilitations d'organismes, contextualisation du référentiel aux métiers de la branche). Le FPSPP accompagne le COPANEF dans la mise en œuvre opérationnelle du certificat CléA. Lancé le 1er novembre 2015, il a fait l'objet d'un soutien important du FPSPP afin d'accompagner et de favoriser sa montée en charge.

[1] *Le référentiel complet est accessible sur le site Certificat-CléA.*

[2] *CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Cette commission est l'instance politique des branches professionnelle. Les CPNAA (Commission paritaire nationale pour l'application de l'accord) correspondent à des commissions paritaires propres à chacun des deux OPCA interprofessionnels, Agefos-PME et OPCALIA. Elles sont notamment chargées de fixer les priorités en matière de certifications pour les salariés non rattachés à une branche professionnelle et dont l'entreprise adhère à un des deux OPCA.*

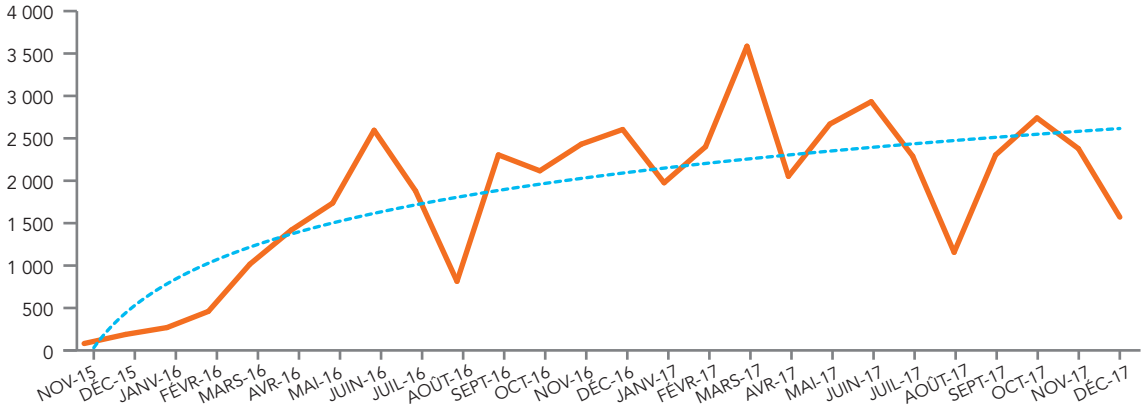
— Près de 50 000 évaluations préalables depuis le lancement de CléA —

28 000 évaluations préalables ont été réalisées en 2017, après 19 600 en 2016. La montée en charge est progressive depuis le lancement du certificat. Le certificat CléA est une démarche nouvelle dont les candidats, les instances paritaires, les entreprises, les financeurs et les organismes de formation se sont saisis en douceur.

Huit candidats sur dix sont des demandeurs d'emploi. Au moment de l'évaluation préalable, nombre d'entre eux maîtrisent les grands domaines de compétences professionnelles génériques. Ils sont moins à l'aise dans l'utilisation des règles de base en calcul et raisonnement mathématique, ainsi que dans la communication en français.

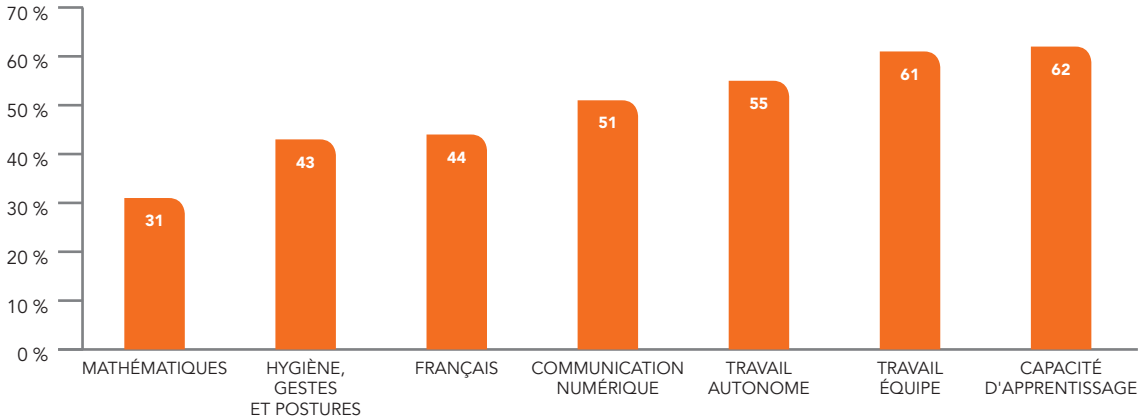
À fin décembre 2017, plus de 14 000 personnes avaient été certifiées en totalité ou en attente de passer devant un jury.

***Nombre mensuel d'évaluations préalables** de CléA*



***Sources :** FPSPP, SI-CléA.*

***Pourcentage de réussite aux premières évaluations CléA** par grand domaine*



***Sources :** FPSPP, SI-CléA.*

***Lecture :** lors des évaluations préalables depuis le 1er novembre 2015, 31 % des candidats ont validé le domaine Raisonnement mathématique.*

— Le soutien et l'accompagnement du FPSPP à la montée en charge de CléA —

L'habilitation des organismes

L'habilitation de l'organisme est la garantie de la qualité du parcours CléA réalisé par le candidat. Un peu plus de 1 100 organismes ont été habilités[3] à réaliser l'évaluation et/ou la formation dont 700 par le COPANEF, 200 par les COPAREF et 200 par les CPNE délégataires. L'habilitation est prononcée sur la base d'un dossier transmis par l'organisme de formation en réponse à un appel à proposition. Selon l'instance, divers critères sont pris en compte : profils et expériences des évaluateurs et/ou formateurs, individualisation des évaluations et/ou parcours de formation, modalités et outils pédagogiques, intégration dans le dispositif global (interface avec évaluateurs, formateurs certificateurs) entre autres.

Outiller les acteurs

Une plateforme numérique de gestion de la certification CléA a été lancée par le FPSPP en juillet 2016. C'est un outil de gestion et de reporting utilisé par tous les intervenants d'un parcours CléA. Trois types d'utilisateurs sont concernés :

- les organismes évaluateurs CléA qui inscrivent le candidat sur la plateforme et enregistrent les résultats de l'évaluation[4] ;
- les organismes formateurs qui consultent les résultats à l'évaluation préalable et renseignent les données du parcours de formation CléA du candidat ;
- les COPAREF et CPNE qui saisissent les décisions de jury sur la plateforme et téléchargent les certificats *via* cet outil.

Au FPSPP, une équipe projet dédiée est en charge du déploiement et de l'appui à la prise en main de l'outil auprès d'un peu plus de 1 100 utilisateurs : mise à disposition de supports de formation (guide utilisateurs, tutoriels vidéo), assistance avec une demande d'aide effectuée depuis la plateforme, animation de session de formation/démonstration à la demande des COPAREF, CPNE et organismes. En parallèle de la gestion courante de l'application, de nouvelles fonctionnalités sont développées et proposées aux utilisateurs tout au long de l'année 2017 afin de répondre au mieux à leurs besoins.

Par ailleurs, pour soutenir les démarches des acteurs, une campagne de communication a été lancée en 2016. Elle a permis de faire connaître le certificat, tant auprès du public que des organismes.

© FPSPP POUR LE COPANEF/DR

[3] *La liste de l'intégralité des organismes habilités est accessible en ligne.*
[4] *Pour accompagner les utilisateurs plusieurs tutoriels ont été créés et mis à disposition. Voir par exemple la création d'une évaluation.*

Faciliter le financement

Dès le 1er novembre 2015, le FPSPP a conventionné avec les OPCA et Pôle emploi le refinancement de l'intégralité des évaluations CléA à titre expérimental. Cette prise en charge s'élevait à hauteur de 600 € pour l'évaluation préalable et 300 € pour l'évaluation finale. Au total, le soutien du FPSPP aux évaluations CléA sur la période expérimentale pourrait atteindre 24,6 M€.

- Convention Pôle emploi[5] : aujourd'hui, 80 % des candidats sont demandeurs d'emploi, les montants alloués à Pôle emploi sont donc significativement supérieurs à ceux alloués aux OPCA. L'enveloppe a été revue à la hausse suite au succès de la certification CléA auprès des personnes en situation de recherche d'emploi. Le bilan final à la convention affiche un montant total de 20 M€ pour près de 28 500 bénéficiaires. Un peu plus de 90 % des dépenses concernent des évaluations préalables.
- Conventions OPCA/OPACIF[6] : le montant total des évaluations CléA des salariés financées par le FPSPP devrait s'élever à 4,6 M€ pour 7 130 candidats, dont 747 en évaluations finales[7]. Ces fonds bénéficient à 15 OPCA[8], particulièrement AGEFOS-PME, UNIFORMATION, FAFTT, OPCALIA et FORCO.

Dès la création du certificat, les modules de formation étaient finançables de droit par utilisation des heures inscrites au CPF. Avec l'élargissement des possibilités de financement des actions au positionnement pédagogique, à l'évaluation et à l'accompagnement de la personne qui suit la formation[9], l'ensemble du parcours d'accès à CléA est finançable *via* le CPF. Le financement des évaluations des demandeurs d'emploi par le FPSPP est ainsi assuré à compter du 1er juillet 2017 par l'intermédiaire des conventions CPF du FPSPP auprès de Pôle emploi et des Conseils régionaux[10].

— Mise en perspective —

Après un peu plus d'un an et demi d'existence, le bilan du certificat CléA est positif. Les acteurs connaissent bien désormais le contenu du référentiel et les outils mis à leur disposition. Ces outils vont continuer à évoluer pour se stabiliser peu à peu.

Un travail reste à effectuer afin que, dans un contexte où le financement systématique du FPSPP des évaluations des salariés n'est plus assuré, les employeurs se saisissent plus du certificat CléA.

Les OPCA signalent qu'il est difficile de mobiliser les employeurs sur CléA, particulièrement lorsque le référentiel n'est pas contextualisé à la branche professionnelle. Pourtant lorsqu'elles proposent CléA à leurs salariés, les entreprises sont satisfaites et constatent des résultats positifs sur leur organisation[11] : facilitation à la conduite de changements, prise de confiance des salariés, appétence pour la formation, etc.

Les COPAREF et les CPNE seront aussi largement sollicités pour l'organisation de jurys et la délivrance de certificat. En effet, si à fin décembre 2017 près de 14 000 dossiers avaient été transmis à ces instances, un grand nombre de candidatures en cours devrait déboucher prochainement sur une certification, avec en parallèle un rythme soutenu de nouvelles inscriptions. Le FPSPP poursuivra son appui auprès de ces instances en maintenant et adaptant les outils mis à disposition. C'est en ce sens et afin de valoriser le certificat CléA par un diplôme de qualité équivalente sur tout le territoire, que le FPSPP proposera en 2018 aux COPAREF et CPNE une nouvelle assistance, par l'intermédiaire d'un prestataire externe, pour l'édition et l'envoi des certificats auprès des candidats.

---

[5] *La convention FPSPP – Pôle emploi relative au CléA couvrait les évaluations réalisées jusqu'au 30 juin 2017.*
[6] *Les conventions FPSPP – OPCA relatives au CléA couvraient les évaluations réalisées jusqu'au 30 août 2017.*
[7] *Il s'agit des données déclaratives des OPCA des bilans remis le 31 octobre 2017 au FPSPP.*
[8] *Quelques OPCA ont aussi fait le choix de financer les évaluations CléA sur fonds propres.*
[9] *La notion de parcours a été introduite dans la loi du 8 août 2016. Article L6332-14 du Code du travail.*
[10] *Voir la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux ».*
[11] *Voir par exemple, le témoignage d'un employeur sur le site CléA.*

LES **CERTIFICATIONS** ÉLIGIBLES AU **CPF**

— Les certifications professionnelles : un repère majeur pour les actifs et les entreprises —

Les actifs et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences détenues. L'employeur – l'entreprise – a besoin de professionnels qualifiés, compétents, pour exercer un métier, un emploi. Le salarié souhaite voir attester ses « acquis » pour exercer le métier ou l'emploi requis ; le demandeur d'emploi doit pouvoir faire valoir ses compétences pour postuler et exercer un nouvel emploi.

Les certifications professionnelles constituent ces « *repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels* » (article 48, ANI 2013).

La certification professionnelle peut se définir comme une attestation sanctionnant une maîtrise professionnelle. Elle est attribuée à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise en s'appuyant sur un référentiel d'activités/compétences (ce que le titulaire de la certification sait faire ou est capable de faire) et un référentiel de certification (le processus et les critères par lesquels on s'assure de cette maîtrise). Cette attestation se matérialise par un document et elle est reconnue par une autorité légitime.

Les partenaires ont défini ce qui fonde la légitimité d'une certification :

- une inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une inscription à l'inventaire spécifique établi par la CNCP[1] ;
- un CQP délivré par une CPNE ou interbranche (CQPI)

— L'inscription des certifications sur les listes CPF —

Par abus de langage, on considère qu'une formation est éligible au CPF si elle conduit à une certification éligible, reconnue et inscrite par les partenaires sociaux sur une liste. Pour qu'une certification soit éligible, elle doit être inscrite au RNCP, à l'inventaire ou un CQP. Surtout elle doit avoir fait l'objet d'un examen :

- par le COPANEF qui élabore la Liste nationale interprofessionnelle (LNI). Cette liste propose des formations transversales et des formations métiers correspondant à des besoins d'emploi identifiés sur le territoire national. Elle s'adresse à tous les actifs. Elle contient environ 2650 certifications et habilitations ;
- par un COPAREF. Les Listes régionales interprofessionnelles (LRI) s'adressent aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Elles proposent des formations transversales et formations métiers correspondant à des besoins d'emploi identifiés sur une région donnée. Le plan régional de formations élaboré par le Conseil régional a constitué le socle des listes accessibles aux demandeurs d'emploi. Celles-ci ont ensuite fait l'objet d'un travail de priorisation en mettant en avant les formations

[1] *L'inscription d'une certification au répertoire national ou à l'inventaire spécifique est faite par la CNCP, Commission nationale de la certification professionnelle. Cette commission, placée sous l'autorité du ministère en charge de la formation professionnelle, a pour charge d'inscrire toute certification qui répond à des critères de qualité définis réglementairement.*

certifiantes et qualifiantes inscrites au RNCP, les formations courtes et utiles à l'insertion dans l'emploi rapide et les choix des branches professionnelles[2]. L'ensemble des LRI comporte près de 18 000 certifications ;

→ par une CPNE[3] ou une CNP2A[4]. Ils élaborent la liste des certifications utiles pour leurs branches professionnelles ou leurs secteurs, auxquels ont accès les salariés concernés. Une cinquantaine de listes ont été publiées. Environ 38 000 certifications sont inscrites sur ces listes.

À côté de ces trois types de listes, certaines certifications ou modalités d'accompagnement sont inscrites de droit dans ce qui est accessible grâce à ses heures CPF. C'est le cas de la certification CléA[5], mais aussi l'accompagnement VAE. Depuis la loi d'août 2016, cette liste s'est élargie au bilan de compétences et au permis de conduire.

Si l'inscription d'une certification au répertoire ou l'inventaire est le résultat de l'application de critères définis réglementairement, son inscription sur une liste CPF correspond à un choix politique des partenaires sociaux exprimant leurs priorités et désignant les certifications considérées comme les plus pertinentes sur leur champ.

— La mobilisation des différentes listes —

Ces trois types de listes déterminent quelles certifications peuvent être choisies par les actifs. Ainsi un demandeur d'emploi peut choisir au sein de la LNI ou dans la liste régionale de son lieu de résidence ; un salarié devra choisir soit dans la LNI, soit dans la liste correspondant à sa branche de rattachement, soit encore dans une liste salariés établie régionalement. Tant pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés, c'est la LNI qui a été le plus utilisée.

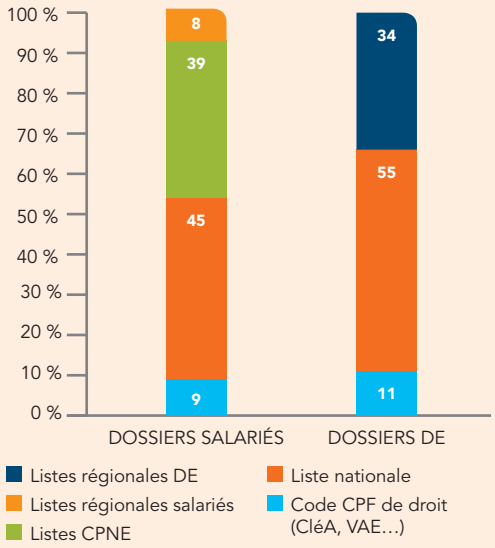
Une même certification peut ainsi être inscrite sur une ou plusieurs listes. Début 2018, en éliminant les doublons, environ 11 300 certifications étaient inscrites sur au moins une des listes.

Listes de certifications éligibles *(toutes régions)*

Certifications proposées	Total codes CPF	Certifications sans double compte
Listes COPAREF	17 882	5 472
Listes CPNE	38 047	8 965
Liste COPANEF	2 651	2 649
Liste générique	2	2
Total	**58 582**	**11 262**

Source : *CDC, SI-CPF, outil pilotage au 21/01/2018.*

Répartition des dossiers 2017 salariés et DE
selon le type de liste utilisée



Source : *CDC, calculs FPSPP.*

Lecture : *en 2017, 9 % des salariés utilisateurs de leur CPF l'ont mobilisé sur un code CPF générique ouvert de droit ; 45 % l'ont fait en mobilisant la liste nationale interprofessionnelle.*

[2] *Certaines formations non certifiantes, mais reconnues comme utiles au niveau régional et inscrites au PRF peuvent être éligibles sur une liste COPAREF demandeurs d'emploi. Ces formations ont concerné 4 % des dossiers CPF-DE en 2017.*

[3] *CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Cette commission est l'instance politique des branches professionnelles.*

[4] *Les CPN2A (Commission paritaire nationale pour l'application de l'accord) correspondent à des commissions paritaires propres à chacun des deux OPCA interprofessionnels, AGEFOS-PME et OPCALIA (voir la fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires »). Elles sont notamment chargées de choisir les certifications éligibles au CPF pour les salariés non rattachés à une branche professionnelle et dont l'entreprise adhère à un des deux OPCA.*

[5] *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*

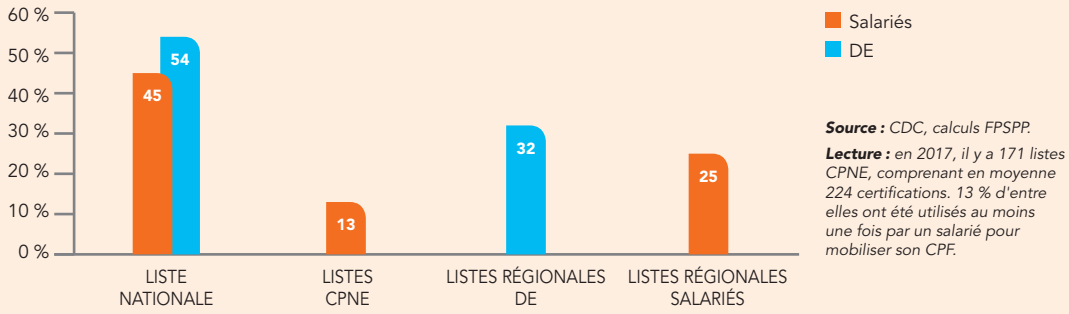
— Malgré une offre abondante, un nombre restreint de certifications mobilisées —

Malgré cette offre très diversifiée, les choix des individus dans le cadre du CPF sont aujourd'hui très concentrés sur quelques certifications : les 10 premières certifications choisies par les demandeurs d'emploi représentent 32 % des dossiers validés ou clos en 2017 ; les 10 premières pour les salariés, 57 % des dossiers validés.

Les premières certifications relèvent principalement de l'inventaire. Les évaluations et formations permettant de compléter le certificat CléA sont très fréquemment choisies parmi les demandeurs d'emploi, ainsi que les stages de préparation à l'installation en vue de se mettre à son compte, ou les CACES. Chez les salariés, il s'agit plutôt des tests de langue, de tests en bureautique, mais aussi d'accompagnement comme le bilan de compétences ou la VAE.

Globalement, le système des listes de certifications éligibles n'a pas entièrement joué le rôle régulateur attendu. Pour pouvoir s'assurer de couvrir le maximum de demandes, parfois aussi sous la pression des certificateurs, les éditeurs de liste ont intégré de très nombreuses certifications. Dans la pratique, tant pour les listes CPNE, que, dans une moindre mesure, les listes régionales, la grande majorité des certifications n'a pas été mobilisée par les utilisateurs du compte CPF.

Pourcentage de certifications mobilisées au moins une fois *- 2017*



Source : *CDC, calculs FPSPP.*

Lecture : *en 2017, il y a 171 listes CPNE, comprenant en moyenne 224 certifications. 13 % d'entre elles ont été utilisés au moins une fois par un salarié pour mobiliser son CPF.*

1	171	17	15	**Nombre de listes**
2 657	224	690	423	**Nombre moyen de certifications éligibles**

FAVORISER L'AUTONOMIE DES PERSONNES PAR DES OUTILS NUMÉRIQUES

Les accords interprofessionnels du 11 janvier et du 14 décembre 2013 ont réaffirmé le droit des personnes à définir leur propre parcours, au travers du Compte personnel de formation (CPF). Mais l'autonomie ne se décrète pas et les partenaires sociaux ont parallèlement créé le Conseil en évolution professionnelle (CEP)[1], afin de permettre aux personnes de construire leurs projets. Au-delà de ces services humains indispensables, les partenaires sociaux ont également voulu outiller ceux qui souhaitent entamer ces démarches de manière autonome. Le FPSPP a ainsi construit plusieurs outils complémentaires pour favoriser cette autonomie.

— Favoriser l'accès au Conseil en évolution professionnelle —

Le FPSPP a développé depuis quelques années des systèmes d'information et outils en direction des usagers. L'objectif est de permettre aux publics de mieux connaître le CEP, grâce à une campagne de communication grand public déployée à l'automne 2015 (presse régionale, campagne d'affichage bus et abribus, et films d'information dans les cinémas).
Cette campagne renvoyait vers le site d'information à destination du grand public **mon-cep.org**, mis en ligne pour permettre l'accès à un premier niveau d'informations sur le CEP, d'identifier le bon opérateur parmi les opérateurs du CEP (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, OPACIF, APEC) et d'être mis en relation avec son portail de services.

Dans le même esprit, et pour mieux faire connaître la nouvelle offre de services des FONGECIF, un site national **moncepmonfongecif.fr** permet au grand public :

- de connaître l'offre de services des FONGECIF (« je m'informe », « je me décide », « je me lance »);
- d'accéder à des outils en ligne d'aide à l'information, la décision et la mise en œuvre de son projet professionnel : « trouver la bonne formation », trouver les emplois accessibles sur mon territoire, comment trouver mon financement, comment trouver les aides à la création/reprise d'entreprise/etc. ;
- d'entrer directement en contact avec le FONGECIF compétent sur le territoire.

Dans la continuité du site national **moncepmonfongecif.fr**, un portail national des services des FONGECIF est en cours d'élaboration et s'enrichira de nouveaux outils d'aide à l'orientation. Il permettra également de déployer de nouvelles modalités d'accompagnement à distance avec des fonctionnalités de type chat, forum, plateforme téléphonique, vidéo, suivi d'entretiens à distance, qui apporteront une vraie valeur ajoutée, notamment pour des personnes plus autonomes ou plus éloignées géographiquement.

— Un outil d'aide à l'exploration des possibles —

Les partenaires sociaux ont estimé que le site CPF[2] répondait aux besoins de la personne de connaître ses droits, mais que l'individu était d'abord préoccupé par ce qu'il pourrait faire demain et comment y arriver. Ils ont alors décidé de lancer une réflexion à travers un prototype d'aide à l'exploration personnelle et à la construction d'un projet professionnel, ciblant les individus aux profils les plus divers, tout en intégrant le rôle des accompagnateurs professionnels que sont les conseillers CEP.

[1] *Voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*
[2] *Le FPSPP est le premier financeur du site et du SI-CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations. Voir rapport au Parlement 2016, pp. 118-119.*

Ainsi, ce prototype permet à l'utilisateur de décrire très librement son parcours passé, ses compétences, le ou les métiers exercés. À partir de ces éléments et en mobilisant des méthodes de type « *big data* », l'outil procède à une analyse et à des recoupements de données provenant de multiples sources, comme des référentiels métiers et compétences, construits par les observatoires de branches, la nomenclature ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), les retours d'expériences de transitions professionnelles, et des données de branches professionnelles, pour proposer à l'individu de naviguer librement à travers les chemins s'offrant à lui.

L'ambition est de lui proposer systématiquement un parcours adapté à son profil et affiné, si besoin, avec un Conseiller en évolution professionnelle. Ce parcours ne se limite pas à la prescription de formations, mais inclut aussi toutes les formes de transition/reconversion envisageables au moment de l'exploration (VAE, Immersion, etc.).

— Mobiliser ses heures CPF de manière autonome —

Lorsqu'ils sont salariés, les titulaires d'un compte peuvent choisir d'associer ou non leur employeur à leur projet de formation. S'ils font le choix d'associer leur employeur à leur projet de formation, alors cette dernière peut se dérouler en tout ou partie pendant le temps de formation. Dans ce cas, leur rémunération est maintenue pendant le temps de travail, les démarches administratives sont prises en charge par leur employeur et ce dernier peut abonder les heures du compte si la formation choisie est plus longue que les heures dont le salarié dispose.

Les salariés peuvent également faire le choix de ne pas associer leur employeur à leur projet de formation, préférant la confidentialité. Dans ce cas, ils ont la possibilité, soit d'avancer de manière autonome pour élaborer leur projet de formation, soit de s'adresser à un Conseiller en évolution professionnelle, qui les aidera dans l'élaboration du projet (notamment l'identification du besoin, le choix de la bonne formation, l'identification de l'offre de formation présente sur le territoire, l'ingénierie financière et les démarches administratives en direction de l'OPCA, en vue d'une prise en charge).

Pour les salariés qui ne souhaitent pas associer leur employeur à leur projet de formation, le comité stratégique CPF (dont font partie le COPANEF ainsi que le FPSPP) a décidé de mettre en place des évolutions significatives permettant aux titulaires de transmettre directement à l'OPCA de leur entreprise, une demande de formation depuis leur espace « compte personnel de formation » en créant un dossier de formation.

Dans leur espace personnel les titulaires qui le souhaitent, peuvent sélectionner une action éligible au CPF et créer une demande de formation en renseignant les champs du dossier de formation, en y joignant par simple téléchargement un devis et un programme et enfin en sélectionnant l'OPCA de leur entreprise. La transmission est alors automatique et permet de transférer la demande à l'OPCA sans passer par un envoi « papier ».

Un OPCA, le FAFSEA, a accepté de tester le parcours du titulaire autonome et il est désormais prêt à passer à une expérimentation généralisée sur l'ensemble de son périmètre.

FAIRE ÉVOLUER LE **BILAN DE COMPÉTENCES**

— Mieux articuler conseil en évolution professionnelle et bilan de compétences —

Les ambitions affichées par le Conseil en évolution professionnelle (CEP) au niveau 2[1] et celles du bilan de compétences sont en apparence similaires[2]. L'ANI de décembre 2013 a ainsi évoqué la nécessité de favoriser la bonne articulation entre les services, gratuits, de CEP et les prestations du bilan de compétences.

En avril 2015, à l'issue d'un groupe de travail paritaire, le COPANEF a souhaité porter trois ambitions majeures pour l'évolution du bilan de compétences[3]:

1. inscrire le bilan de compétences dans une offre globale d'accompagnement de l'individu, en lien avec le CEP, les prestations associées au CEP et les autres dispositifs de la formation tout au long de la vie (VAE, CIF, CPF, plan de formation, entretien professionnel…);
2. harmoniser les pratiques et garantir leur qualité sur l'ensemble du territoire par une (re)définition rénovée des objectifs et des process;
3. favoriser l'accès du bilan de compétences à un plus large public en répondant aux besoins spécifiques de chacun (enjeu de l'individualisation).

Pour répondre aux ambitions du rapport de 2015, une expérimentation a été lancée par le FPSPP en septembre 2015 auprès de l'ensemble des OPACIF/FONGECIF, afin de tester, dans le cadre d'une articulation avec le Conseil en évolution professionnelle (CEP), la pertinence et l'utilité d'une « modularisation » du bilan de compétences comme facteur d'individualisation accrue.

Cette expérimentation, portée par 18 FONGECIF et 6 OPACIF de branche, a concerné 6 610 bénéficiaires entre fin 2015 et début 2017, dont 500 ont été interrogés dans le cadre de l'évaluation. Les montants engagés par le FPSPP ont été de 3,1 M€ au titre de l'annexe 2015 et 3 M€ pour celle de 2016[4].

L'implication forte des OPACIF/FONGECIF et la mise en place parallèle d'une évaluation *in itinere* de cette expérimentation du Bilan de compétences modulaire (BCM), ont été riches d'enseignements.

---

[1] *Pour la description du CEP et des différents niveaux, voir la fiche « Le Conseil en évolution professionnelle délivré par les OPACIF et les FONGECIF ».*

[2] *Le cahier des charges du CEP précise:* « Deuxième niveau: un conseil personnalisé (…) adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré d'autonomie ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle. Il doit permettre au bénéficiaire: de clarifier sa demande et de préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle; d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle (…) ; de bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel, notamment en matière de recherche d'un environnement professionnel correspondant à ses aspirations. ». Le bilan de compétences, créé au début des années 1990, vise à « permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (…) » *(Article L.6313-10 du Code du travail).*

[3] *« Rapport de préconisations concernant « les évolutions du bilan de compétences », 7 avril 2015, COPANEF.*

[4] *Le nombre total de bilans de compétences financés par les OPACIF est de 31 900 en 2015 et 37 700 en 2016, pour des montants engagés respectivement de 52 M€ et de 60,3 M€. Le coût moyen est d'un peu plus de 1 600 €, y compris la rémunération en cas de congé bilan (22 % des cas en 2016).*

— La modularisation du bilan n'est pas un facteur d'individualisation —

La modularisation du bilan de compétences dans le cadre du CEP a été expérimentée pour répondre à l'enjeu d'une individualisation renforcée de la prestation. Or, un des principaux enseignements de l'évaluation est, que la modularisation du bilan de compétences pourtant au cœur du cahier des charges de l'expérimentation, n'a pas été le principal facteur d'individualisation des accompagnements mis en œuvre.

L'individualisation s'appuie en premier lieu sur l'analyse partagée du besoin. C'est bien sur la singularité des situations et des besoins des bénéficiaires que s'est fondée l'individualisation des prestations. Avec, en toile de fond, un enjeu clé, dans le cas de figure du CEP : la nécessité de partager largement - entre la personne accompagnée, le conseiller CEP et le prestataire bilan - les résultats de l'analyse de ces besoins pour construire la réponse la plus adaptée.

L'individualisation s'est traduite concrètement dans le format des prestations expérimentées. Les acteurs du CEP et les prestataires ont su mettre en place des « formats » d'intervention de bilans plus courts, assimilables à des prestations distinctes et/ou complémentaires des bilans de compétences classiques. Sous réserve de respecter l'analyse des besoins de la personne, il semble que ces nouveaux formats sont sans incidence sur la satisfaction des bénéficiaires : il n'y a eu ni « dégradation », ni « amélioration » de la satisfaction lorsque les prestations étaient plus ciblées et plus courtes.

L'expérimentation a également mis en lumière la valeur ajoutée de l'intervention du conseiller en évolution professionnelle dans la démarche « bilan de compétences ». La médiation exercée par le conseiller CEP dans l'accompagnement du bénéficiaire d'un BCM est de nature à préciser la demande et à renforcer les effets de la prestation.

Cette plus-value a été soulignée à plusieurs niveaux :

- l'intervention du conseiller CEP au titre du niveau 2 de service a permis de qualifier le besoin au regard de l'objectif poursuivi (en fonction de la nature du projet professionnel envisagé) et a favorisé la pertinence du choix opéré ;
- les besoins et objectifs reportés sur la fiche de liaison renseignée par les conseillers CEP ont éclairé l'intervention des prestataires ; l'implication du bénéficiaire dans le diagnostic de départ réalisé par le CEP a favorisé son adhésion à la prestation proposée ;
- les effets de la prestation sont renforcés dès lors que le BCM est suivi d'un nouvel entretien avec le conseiller CEP.

Ainsi, l'évaluation n'a pas été en mesure de proposer une modélisation du bilan de compétences modularisé mais a ouvert pour le COPANEF plusieurs pistes d'optimisation de la mise en œuvre du bilan de compétences vers davantage d'individualisations de la prestation et de coopération entre professionnels de l'accompagnement.

— Les préconisations du COPANEF —

Nourri par cette expérimentation, un groupe de travail paritaire piloté par le COPANEF a formalisé un certain nombre d'évolutions[5] dont les plus significatives sont:

- reformuler les finalités et objectifs du bilan de compétences en l'orientant sur la projection professionnelle: le COPANEF propose une nouvelle définition du bilan de compétences: *« La projection professionnelle s'entend comme la construction de perspectives futures adaptées. Cela ne se réduit pas à l'élaboration d'un projet professionnel et n'implique pas nécessairement un changement de structures, de poste ou de métier. Cela ne présuppose pas non plus des échéances temporelles précises, les décisions étant dépendantes des situations de chacun. Il s'agit d'aider chaque actif à tirer les leçons de ses expériences, à formaliser ses ressources et appuis, à analyser sa situation actuelle et à élaborer une stratégie adaptée. C'est bien* ***la mise en mouvement*** *qui est en jeu afin de permettre à chacun d'anticiper, à sa mesure et dans sa situation, les évolutions souhaitables et possibles de sa situation. »*;
- renforcer l'individualisation du bilan dans son contenu et ses modalités d'accompagnement. Pour cela, le COPANEF valorise et transforme la phase préliminaire du bilan qui doit aboutir à un programme personnel individualisé. Cette phase est dissociée des deux autres phases du bilan et le bénéficiaire pourra décider de poursuivre ou non le bilan au terme de cette phase;
- élaborer un cahier des charges national unique du bilan de compétences afin de garantir la qualité et l'homogénéité de la prestation;
- formaliser le référentiel qualité[6] qui sera annexé au cahier des charges;
- proposer un nouveau cadre de financement du bilan prenant en compte les nouvelles exigences du cahier des charges (plus d'individualisation, de coopération avec le CEP, le multimodal, etc.) dans le cadre d'une approche forfaitaire;
- enfin créer une chaîne de valeurs, une synergie, entre CEP et bilan de compétences en les articulant mieux et notamment en modifiant et clarifiant les modalités permettant cette coopération.

— Une volonté d'associer l'ensemble des acteurs du bilan à ce projet —

Afin de mettre en œuvre ces perspectives et de fédérer l'ensemble des acteurs du secteur autour de ces propositions, le COPANEF a proposé la création d'un groupe de travail dont la feuille de route est de rédiger le cahier des charges unique du bilan de compétences.

Ce sont ainsi tous les acteurs du secteur (financeurs OPACIF, OPCA, Pôle emploi, DGEFP et des centres de bilans) qui sont associés:

- à la rédaction du projet cahier des charges;
- à la rédaction du projet de référentiel qualité;
- à la création d'outils de coopération entre conseillers bilans et conseillers CEP;
- à la réflexion sur le juste montant de prise en charge du bilan de compétences.

---

[5] *Rapport COPANEF sur le bilan de compétences, 4 juillet 2017.*

[6] *La loi d'août 2016 a rendu possible le financement de droit du bilan de compétences par les heures CPF détenues par la personne: 13600 personnes, à 3/4 des salariés, ont mobilisé leur compte CPF pour un bilan de compétences en 2017 (Source: CDC, calculs FPSPP). De ce fait, les prestations de bilan sont assimilées à des actions de « formation » entrant dans le champ des règles de qualité dès lors qu'elles sont financées par un organisme de gestion paritaire.*

LES **ACTIONS DE FORMATION EN SITUATIONS DE TRAVAIL** (AFEST)

Pour des raisons historiques liées aux modalités de contrôle de l'usage des fonds de la formation, mais aussi pour marquer la séparation entre-temps de l'activité et temps de la formation, le « stage », notamment à l'extérieur de l'entreprise, s'est imposé comme la formule dominante de formation continue en France[1]. Or les salariés des TPE PME, *a fortiori* peu qualifiés, accèdent peu au stage, et donc à la formation. Cette situation coexiste avec de nombreuses situations d'apprentissage « sur le tas », mais qui faute de formalisation, ne sont pas toujours efficaces, ni éligibles aux fonds mutualisés.

La DGEFP a proposé en 2015[2] de construire, avec l'appui du COPANEF, du FPSPP et du CNEFOP, une expérimentation visant à développer, avec les OPCA volontaires, les actions de formation en situation de travail (AFEST) au bénéfice des employeurs de TPE-PME et de leurs salariés, prioritairement les peu qualifiés. Depuis la fin de l'année 2016, 11 OPCA[3] ont expérimenté ce type d'actions dans le cadre de 20 projets différents impliquant une cinquantaine d'entreprises.

Le suivi et la capitalisation de ces projets ont été confiés au réseau ANACT-ARACT (Agences nationale et régionale d'amélioration des conditions de travail).

L'intérêt de structurer par la formation et de formaliser les apprentissages en situation de travail est multiple :

- reconnaître et valoriser le rôle formateur de l'entreprise ;
- accroître l'efficacité des formations en situation de travail – au regard des formations « sur le tas » – *via* l'application d'une méthodologie plus rigoureuse et transférable ;
- faciliter la construction de passerelles entre les AFEST et les certifications (enjeux de reconnaissance et d'employabilité).

En s'appuyant sur les enseignements des différents projets menés par les OPCA, qu'ils aient « réussi » ou non, le cœur d'une AFEST peut être décrit par trois points de passage obligés :

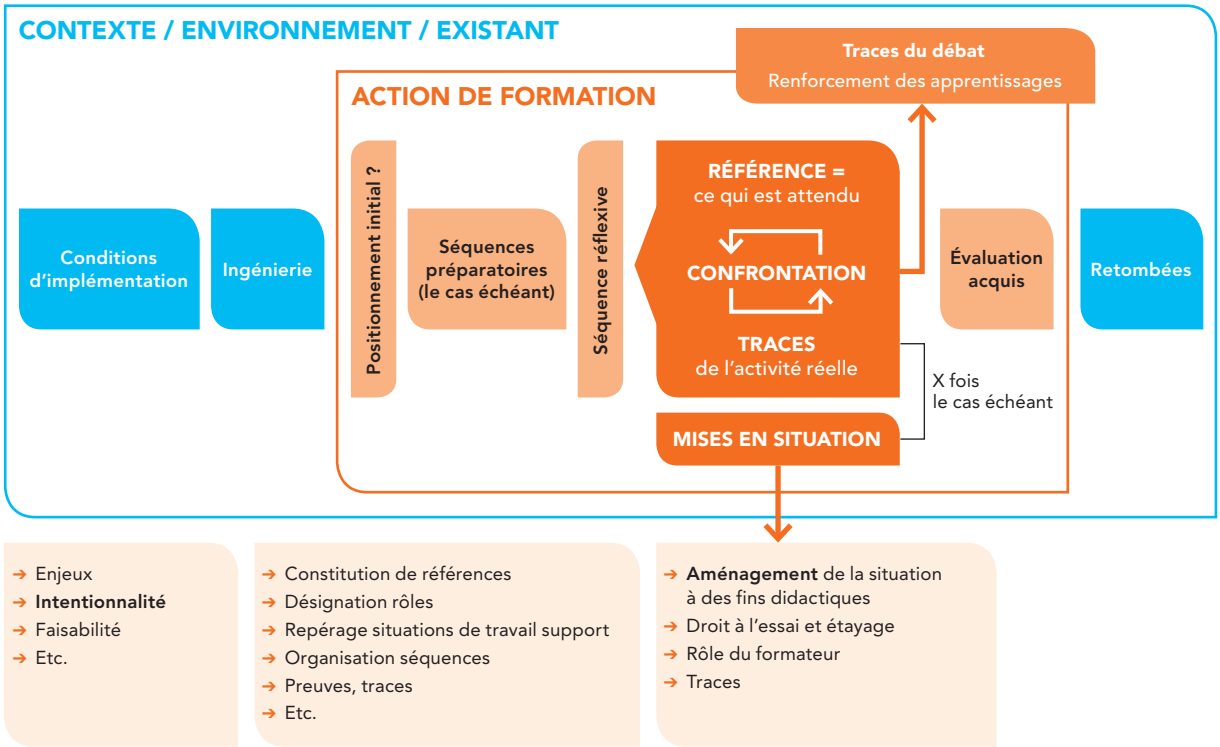
- une mise en situation de travail intentionnelle, préparée et organisée à des fins didactiques, permettant à l'apprenant un droit à l'essai étayé ;
- la constitution de traces de cette mise en situation, sur la base de restitutions, d'enregistrements, d'entretiens d'explicitation, etc. ;
- une phase de confrontation et d'évaluation de l'expérience et des compétences mises en œuvre dans l'activité au regard d'une référence.

Ces trois éléments assurent que dans le cadre d'une AFEST, l'apprenant fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences.

Le montage de cette AFEST nécessite en amont une ingénierie, plus ou moins conséquente, notamment pour s'assurer qu'il s'agit du meilleur format en vue de l'acquisition des savoir-faire. De fait, certaines situations peuvent s'avérer impraticables dans le cadre d'une AFEST (dangerosité, implication des clients, machines ou matériaux trop coûteux pour autoriser des erreurs, etc.). Il faut aussi que le coût de réalisation d'une AFEST, *a priori* plus élevée que pour une formation « classique », puisse être mis en rapport avec son rendement : développement de compétences qui n'existent pas sur le marché, possibilité de répliquer l'ingénierie pour de nouveaux apprenants, etc.

[1] *Pour un panorama des modalités pédagogiques en Europe, voir « Formation continue des salariés en Europe », Bref CEREQ, 2013.*
[2] *Voir B. Delay, L. Duclos, Mémoire technique relatif à l'expérimentation « Formations en situation de travail », DGEFP, mai 2015.*
[3] *ACTALIANS, FAFSEA, OPCA TS, CONSTRUCTYS, OPCALIM, AFDAS, FAF.TT, OPCALIA, FAFIH, AGEFOS-PME, UNIFORMATION.*

Les étapes d'une AFEST



L'analyse des différents projets a toutefois montré la grande plasticité des techniques et ressources mobilisées lors d'une AFEST, qui peut être implantée dans des configurations variées : elle peut s'inscrire dans une palette large d'activité (industrielle, de back comme de front-office) ; elle peut viser l'apprentissage d'un geste, d'une posture spécifique, comme s'insérer dans un parcours certifiant ; elle peut impliquer le recours à un tiers extérieur comme la formation/mobilisation d'un formateur interne ; elle peut aussi s'articuler avec d'autres modalités pédagogiques dans le cadre d'un parcours de formation plus global.

La réglementation actuelle n'interdit pas le déploiement d'une AFEST[4]. Toutefois, il apparaît souhaitable de sécuriser les AFEST de manière législative et/ou réglementaire pour :

- permettre aux employeurs d'invoquer ces actions pour satisfaire aux obligations qui sont les leurs (maintien de la capacité à occuper un emploi, entretien professionnel, bilan des 6 ans) ;
- rendre ces AFEST éligibles à une prise en charge financière (formation des formateurs internes, prise en charge des frais d'ingénierie) ;
- s'assurer que les AFEST se différencient bien d'une situation de production « normale » par l'existence d'une séquence dédiée au renforcement des apprentissages.

[4] *Article D6321-3 du Code du travail : « La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique ce dernier peut être donné sur les lieux de travail… ». On peut noter toutefois que cet article vise des modalités pédagogiques de type applicatives, schéma que l'AFEST cherche précisément à renverser en faisant de la situation de travail le matériau de la formation. Voir aussi B. Delay, L. Duclos, « Les formations en situation de travail à l'épreuve du droit : une démarche d'expérimentation », Droit Social, n° 12, décembre 2016, pp. 981-987*

Par ailleurs, une AFEST mobilise des traces à des fins didactiques (expression de l'intentionnalité et de l'information du bénéficiaire, traces de l'activité réelle, aménagement de l'activité et des temps réflexifs à des fins didactiques, confrontation réflexive) qui peuvent servir de justificatifs probants permettant d'établir la réalité de l'action de formation.

Le déploiement à plus grande échelle des AFEST pourra demain s'appuyer sur l'intérêt des acteurs. Pour les OPCA, il s'agit d'enrichir leur offre de services à destination de leurs adhérents, et notamment des TPE-PME, en leur proposant de nouvelles modalités pédagogiques adaptées aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Mais au-delà des OPCA, l'AFEST peut appuyer une transformation importante des pratiques pédagogiques :

- dans le cadre de l'alternance, l'AFEST pourrait trouver sa place dans le ruban pédagogique en transformant l'entreprise d'accueil en lieu de constitution des apprentissages pour certains blocs ;
- dans le cadre des formations à destination des demandeurs en renforçant l'efficacité pédagogique des stages en entreprise.

La restitution de ces travaux est prévue en avril 2018. Ils pourraient déboucher vers des propositions d'évolutions réglementaires autour de l'action de formation. En parallèle, le FPSPP se chargera de construire une offre de professionnalisation à destination des OPCA pour leur permettre de déployer ces nouveaux services.

Cette offre de professionnalisation permettra de garantir le déploiement d'AFEST efficaces en termes de développement de compétences et conformes en termes de réglementation. Ce double défi suppose de tenir ensemble le droit et la pédagogie.

Afin de sécuriser un passage harmonieux entre la phase d'expérimentation et la phase de déploiement des AFEST, le dispositif de professionnalisation prévoit une étape intermédiaire visant à accompagner la montée en compétences des collaborateurs OPCA, ayant participé ou pas à l'expérimentation, afin que ces derniers deviennent des « ambassadeurs » (ou référents) d'AFEST de qualité au sein de leurs structures. Cet accompagnement pourra prévoir, notamment, la mise à disposition « d'un kit méthodologique » permettant aux « ambassadeurs » de disposer d'outils et de ressources garantissant un déploiement homogène au sein des entreprises.

Cette phase intermédiaire devra s'attacher à accompagner la montée en compétences des OPCA dans l'ensemble des activités liées à la mise en œuvre d'une AFEST. Ces activités ont d'ailleurs commencé à être repérées lors d'un travail co-construit avec les OPCA membres de l'expérimentation, visant à rédiger un référentiel d'activités.

Elle devra particulièrement accompagner la professionnalisation des OPCA dans les trois points de passage d'une AFEST identifiés lors de l'expérimentation et cités un peu plus haut.

L'offre de professionnalisation du FPSPP devra également tenir compte des différentes postures et missions des OPCA au sein de leurs entreprises adhérentes, dictées par leurs instances de décision paritaire. Certains OPCA pourront ainsi participer directement au repérage et à la mise en œuvre d'une AFEST, alors que d'autres décideront de confier cette mission à un prestataire externe.

Elle devra enfin s'adapter aux éventuelles évolutions des missions des OPCA dans le cadre de la prochaine réforme de la formation professionnelle.

LE **FPSPP** : CONCILIER **RÉACTIVITÉ** ET **QUALITÉ DE GESTION**

LE FPSPP : CONCILIER RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ DE LA GESTION **163**

LE BUDGET DU FPSPP 164

LES DIFFÉRENTS MODES DE GESTION :
APPELS À PROJETS, DOTATIONS ET PÉRÉQUATION 170

L'UTILISATION DE L'ORDONNANCE DE 2015 172

LA TRANSPARENCE ET LA COMMUNICATION 173

LES BILANS ÉVALUATIFS ET LES DÉMARCHES D'ANALYSE AU FPSPP 175

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES SI :
VERS UN SYSTÈME INTÉGRÉ AVEC LES AUTRES ACTEURS 176

LES RESSOURCES HUMAINES DU FPSPP 177

LE FPSPP : CONCILIER RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ DE LA GESTION

L'environnement dans lequel intervient le FPSPP est changeant : réformes profondes du système de formation professionnelle en 2009, puis en 2014 ; priorités politiques régulièrement renégociées entre les partenaires sociaux et l'État ; réattributions des fonds en cours d'année ; etc. En parallèle, les responsabilités du FPSPP, à l'égard des organismes avec lesquels il travaille et *in fine*, à l'égard des actifs et des entreprises, sont importantes, à l'image de son budget : près de 1,7 milliard € de charges d'activité en 2016[1].

Cet environnement implique de concilier réactivité et qualité de la gestion, des procédures éprouvées mais souples pour pouvoir s'adapter, des moyens de fonctionnement tenus[2], mais aptes à absorber de nouvelles modalités de travail.

→ Le budget du FPSPP : fiche « Le budget du FPSPP ».
→ Les différents modes de gestion du FPSPP : fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».
→ L'utilisation de l'ordonnance de 2015 pour les achats : fiche « L'utilisation de l'ordonnance de 2015 ».
→ La transparence et la communication : fiche « La transparence et la communication ».
→ Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse : fiche « Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP ».
→ Un système d'information intégré avec les autres acteurs : fiche « Le schéma directeur des SI : vers un système intégré avec les autres acteurs ».
→ Les ressources humaines du FPSPP : fiche « Les ressources humaines du FPSPP ».

[1] *Hors budget de fonctionnement et hors reversement de la dotation aux FONGECIF.*
[2] *En 2016, les dépenses de fonctionnement, hors études et hors professionnalisation des OPACIF, ont représenté 10,2 M€, soit 0,6 % du total des emplois. L'effectif des services techniques du FPSPP est de 44 équivalents temps plein en 2016, en baisse par rapport à 2015 et 2014 (48 ETP).*

LE **BUDGET** DU FPSPP

— Les emplois du FPSPP —

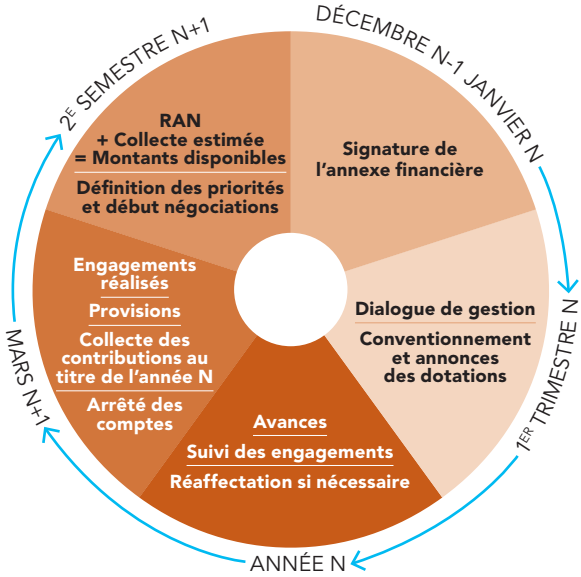
Chaque année, les partenaires sociaux et l'État se mettent d'accord sur la programmation des fonds au travers d'une annexe financière pour l'année N[1]. Une fois cette annexe signée et votée au Conseil d'administration, les services du FPSPP entament un cycle de conventionnement avec les organismes : OPCA, OPACIF, Pôle emploi, Conseils régionaux. Dans le cadre de l'enveloppe définie globalement, ces conventionnements annuels, ou pluriannuels selon la nature des dépenses, permettent de préciser les montants programmés.

Les organismes peuvent commencer à engager[2] des dépenses, organiser les formations, etc. Un suivi mensuel est effectué permettant de suivre la programmation des dispositifs, mais aussi, si nécessaire, réattribuer des fonds complémentaires et/ou non consommés entre organismes et/ou dispositifs de l'annexe financière de l'année N, sur décision du COPANEF et validation lors du Conseil d'administration du FPSPP.

Au cours du 1er trimestre de l'année N+1, les organismes déclarent les engagements[3] pris au titre des conventions signées de l'année N. Après vérification par les services, les engagements (nets des avances) versés au titre de l'année N permettent de préparer la clôture des comptes de l'exercice N du FPSPP et celle des organismes par « effet miroir » : ils s'inscrivent en dotations aux provisions pour le FPSPP et en produit à recevoir pour les organismes.

Par la suite, les organismes doivent adresser au FPSPP les éléments de preuve de leurs dépenses effectives, ainsi que le détail de leurs comptes. Un examen approfondi permet de vérifier la conformité de ces dépenses et d'autoriser le versement effectif des fonds. Ces versements peuvent intervenir sur plusieurs années.

De l'annexe financière aux comptes annuels
Le cycle de gestion du FPSPP



[1] *Voir la fiche « La convention-cadre 2015-2017 et les annexes financières » pour les modalités d'élaboration de l'annexe.*

[2] *L'engagement des dépenses correspond à la signature d'un acte juridique, par exemple entre un organisme de formation (OF) et un OPCA : cet acte engage l'OF à organiser une formation et l'OPCA à lui payer cette formation. L'entrée effective et les décaissements n'interviennent que plus tard. La comptabilité tenue tant par les OPCA que par le FPSPP enregistre cette date et le montant des engagements et l'inscrit comme dotation aux provisions. Cette provision permettra de couvrir les décaissements ultérieurs.*

[3] *Dans le cas de projets pluriannuels ou dont les périodes d'engagements dépassent l'année civile, on peut constater des engagements pris durant l'année N suite des conventionnements de l'année N-1. Cela implique de distinguer les engagements annuels au titre de l'année civile, comme dans les fiches « Les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés », « Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi » et « Les actions en faveur des parcours des demandeurs d'emploi », où ils permettent de rendre compte de l'activité des organismes dans l'année N et les engagements pris au titre de l'annexe financière de l'année N, comme dans la présente fiche.*

Ce calendrier général peut toutefois différer selon les modalités de gestion retenues : appel à projet, dotations, péréquation[4].

— Les ressources du FPSPP —

La loi du 5 mars 2014 a profondément modifié les ressources du FPSPP. Elles s'appuient aujourd'hui principalement sur une contribution assise sur la masse salariale de l'ensemble des entreprises adhérentes à un OPCA. Ce dernier collecte les sommes dues auprès des entreprises et la reverse au FPSPP. De même, c'est dorénavant l'OPCA qui collecte les contributions au titre du CIF, reversées au FPSPP qui les redistribue intégralement aux FONGECIF.

Au-delà de ces contributions, les OPCA et les OPACIF sont tenus de verser au FPSPP avant le 30 avril de l'année N+1, les excédents de trésorerie au titre de l'année N constatés sur les différentes sections : cela a représenté une ressource de 186 M€[5] inscrite dans les comptes 2016 du FPSPP.

***L'OPCA,** collecteur de la contribution au développement de la formation professionnelle (données relatives à l'exercice 2016)*

824 M€
Reversé par l'OPCA au FPSPP au 1er semestre N+1 et reversé aux FONGECIF**

Dispositif	< 11 salariés	11-49 salariés	50-299 salariés	300 salariés et plus
CIF-CDI	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
CPF	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
TOTAL (versé en N+1 sur masse salariale N)	**0,55 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
CIF-CDD	1 % de la masse salariale des CDD			

Conservé* par l'OPCA pour ses besoins propres

829 M€
Reversé par l'OPCA au FPSPP au 1er semestre N+1

5 176 M€
Versé*** par l'entreprise à l'OPCA au 1er trimestre N+1 sur sa masse salariale de l'année N

** Si l'entreprise décide par accord de gérer le CPF, elle ne verse pas de contribution à l'OPCA.*
*** Les OPCA agréés comme OPACIF (FAF.TT, FAFSEA, UNIFAF, UNIFORMATION, AFDAS) conservent leur contribution CIF ; les deux autres OPACIF sectoriels (UNAGECIF et AGECIF-CAMA) ont désigné un OPCA pour collecter leur contribution CIF.*
**** Au-delà de la contribution légale, les entreprises peuvent être tenues de verser une contribution conventionnelle (par accord de branche) et si elles le souhaitent, une contribution volontaire. Les chiffres de la collecte 2016 indiquent des versements complémentaires d'environ 1 802 M€.*

[4] *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*
[5] *Ces excédents sont importants et inhabituels : ils proviennent de la sous-consommation de la collecte CPF durant l'année 2015 de montée en charge du dispositif.*

Par ailleurs, le FPSPP, en tant qu'organisme intermédiaire[6] du FSE inscrit dans ses ressources les sommes qui lui seront remboursées : ces engagements de recettes ont représenté 39 M€ en 2016. Le FPSPP reçoit aussi des fonds d'assistance technique du FSE au titre de la gestion et de l'appui aux porteurs de projets.

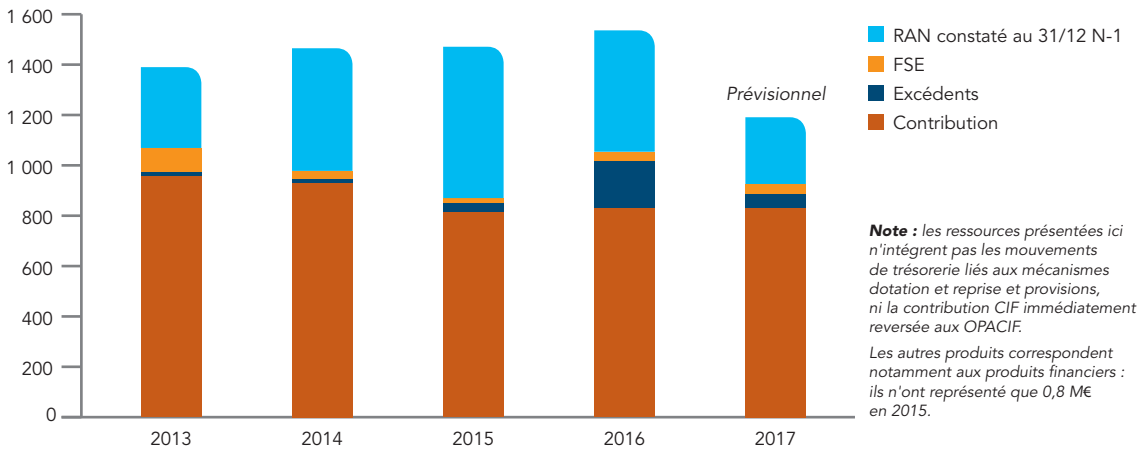
Enfin, le FPSPP reçoit une part de la masse salariale des FONGECIF et du FAF.TT au titre des actions de professionnalisation réalisées pour les collaborateurs du réseau (1,5 M€ par an)[7].

— Une mise en perspective du budget du FPSPP —

La mise en application de la réforme de 2014 s'est traduite par une baisse sensible des ressources tout autant au niveau de la contribution reçue auprès des OPCA que de la subvention FSE, notamment du fait de la mise en place de la nouvelle programmation 2014-2020. Le maintien de l'activité n'a pu être possible que grâce à l'existence d'un report à nouveau (RAN).

De fait, les ressources du FPSPP de l'année N sont constituées des différentes contributions à recevoir au 30 avril N+1, mais aussi du RAN constaté au 31 décembre N-1. Ce report à nouveau (RAN) correspond à la somme des excédents des exercices antérieurs et apparaît comme une

***Les ressources** du FPSPP (en M€)*



***Note :** les ressources présentées ici n'intégrent pas les mouvements de trésorerie liés aux mécanismes dotation et reprise et provisions, ni la contribution CIF immédiatement reversée aux OPACIF.*

Les autres produits correspondent notamment aux produits financiers : ils n'ont représenté que 0,8 M€ en 2015.

[6] *Voir la fiche « Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE ».*
[7] *Voir la fiche « La professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF ».*

ressource susceptible d'être engagée. L'article L6332-22-1 du Code du travail énonce que « *Les sommes dont dispose le FPSPP au 31 décembre de chaque année constituent, l'année suivante, des ressources de ce fonds* » et la convention triennale 2015-2017 entre l'État et les partenaires sociaux précise que le FPSPP peut disposer de l'intégralité de ses ressources pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Par ailleurs, pour assurer le bon équilibre de la structure, le RAN du FPSPP doit rester positif.

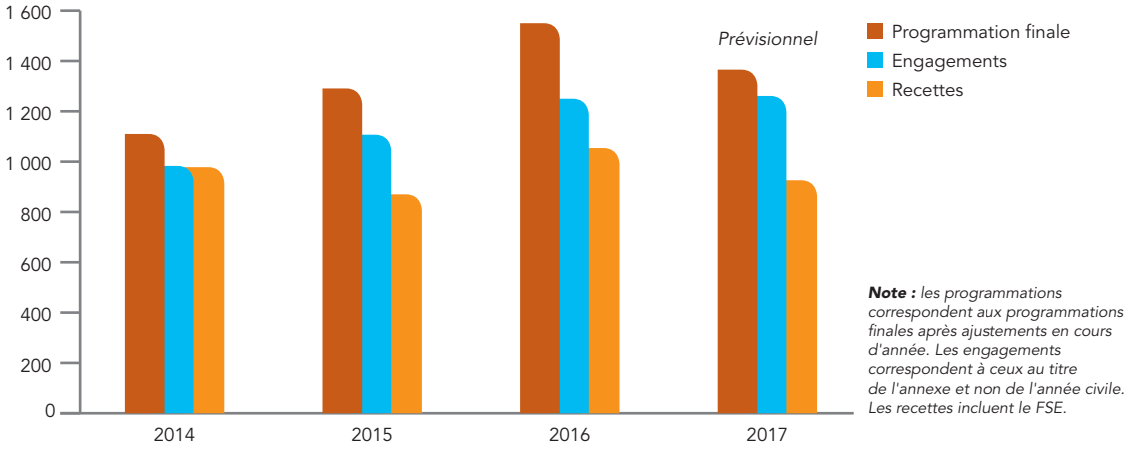
Le résultat de l'exercice N du FPSPP se calcule sur les ressources perçues et à percevoir au titre de l'année N diminué des engagements pris en N et au cours des exercices précédents. Si le résultat obtenu est négatif (déficit), il diminue le RAN ; si le résultat est positif (excédent) il augmente le RAN.

Une hausse du RAN a été constatée en 2013 et 2014 du fait de la mise en place de projets et de dispositifs nouveaux, qui mettent du temps à s'installer : les engagements ont été faibles au regard des programmations, d'où cette hausse[8]. De surcroît, certains projets (mutations économiques, POEC, Bilan de compétences, CléA) sont pluriannuels, afin d'offrir aux porteurs une visibilité sur moyen terme. De ce fait, ils engageront le FPSPP dans le futur, mais sans générer de dépenses immédiates : pour en rendre compte, ils sont inscrits comme engagements hors-bilan.

— Un report à nouveau en forte diminution —

Pour pouvoir mobiliser ce report à nouveau excédentaire et afin de prendre en compte les priorités gouvernementales en matière d'appui à la formation des demandeurs d'emploi,

***Programmations au titre de l'annexe** financière, engagements et recettes*



***Note :** les programmations correspondent aux programmations finales après ajustements en cours d'année. Les engagements correspondent à ceux au titre de l'annexe et non de l'année civile. Les recettes incluent le FSE.*

[8] *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*

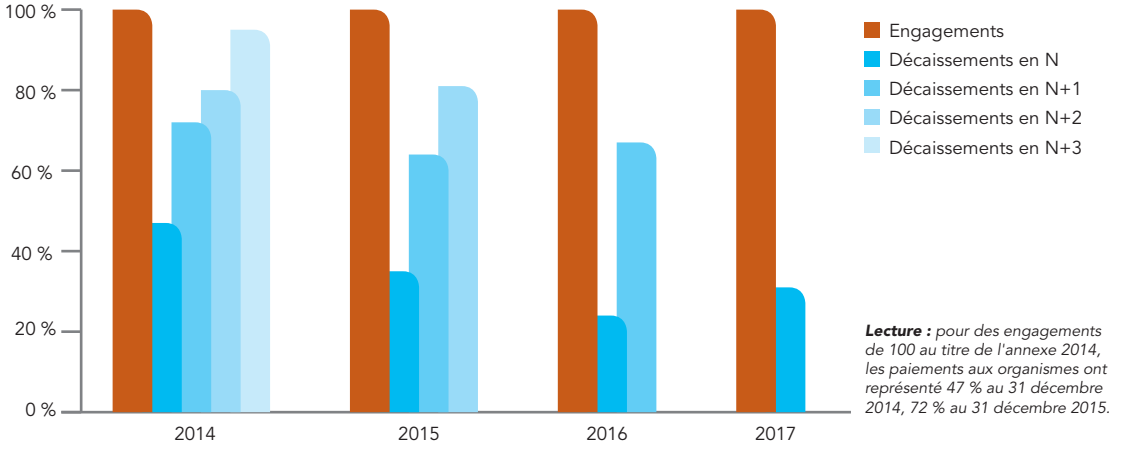
les partenaires sociaux ont mis en place en juillet 2015 des dotations exceptionnelles, puis, dans le cadre de l'annexe 2016 et 2017, une programmation dynamique, afin de déployer à plus grande échelle les actions financées par le FPSPP. Ainsi, suite à la hausse des engagements pris par les organismes sur les dispositifs prévus dans les annexes financières 2015 à 2017, le RAN du FPSPP qui reste excédentaire a fortement diminué, passant de plus de 600 M€ constaté fin 2014 à 265 M€ fin 2016. Cette baisse se poursuit en 2017 avec un prévisionnel de RAN de 5 M€ seulement.

La forte hausse de la programmation entre 2014 et 2015 correspond au choix de déléguer 20 % de la collecte au financement de la formation dans les TPE[9] et à la mise en place des dotations pour le CPF des demandeurs d'emploi[10]. La hausse entre 2015 et 2016 provient notamment des actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi dans le cadre du plan du « Plan 500 000 ».

— Les décalages temporels entre programmation, engagements et décaissements —

Toutefois, cette programmation n'entraîne pas immédiatement des engagements : certaines actions, parce qu'elles nécessitent d'être négociées sur le terrain mettent plus de temps à démarrer et il peut exister un décalage entre le conventionnement avec les organismes et les engagements qu'ils peuvent prendre envers les bénéficiaires. Le « taux de chute » a été

Rythme annuel des décaissements en % *des engagements au titre de l'annexe de l'année N*



Lecture : *pour des engagements de 100 au titre de l'annexe 2014, les paiements aux organismes ont représenté 47 % au 31 décembre 2014, 72 % au 31 décembre 2015.*

[9] *Voir la fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ».*
[10] *Voir la fiche « Les heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires à Pôle emploi et aux Conseils régionaux ».*

particulièrement marqué en 2016, notamment du fait des difficultés à anticiper les besoins des Conseils régionaux pour les CPF des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, les remboursements effectifs aux organismes peuvent s'étaler sur plusieurs années[11] : certains appels à projets ont des périodes d'engagements supérieurs à l'année ; d'autres appuient des actions de formation qui durent plus ou moins longtemps. Dans les deux cas, les contrôles de services faits, préalables au paiement, interviennent un, deux ou trois ans après la programmation.

Les années 2015 et 2016 ont marqué une dégradation du taux de paiement dans la première année : cela est lié aux projets nouveaux, mais aussi au décalage dans le temps du versement des sommes dues au titre de la péréquation du fait de la réforme des modes de calcul.

La situation s'est un peu améliorée en 2017 du fait de la mise en place d'avances systématiques au bénéfice des organismes dans le cadre des appels à projets[12].

— Les dépenses de fonctionnement et autres dépenses —

Quatre types de dépenses permettent au FPSPP de soutenir l'action des partenaires sociaux et celles du réseau :

- les dépenses de fonctionnement pures (rémunérations[13], locaux, prestations de contrôle) : elles se sont élevées à 11,35 M€ en 2016 ;
- les dépenses de professionnalisation du personnel des OPACIF[14] : 1,12 M€ en 2016 ;
- les dépenses d'études, d'évaluations[15] et de communication[16] pour 5,92 M€ en 2016 ;
- les dépenses d'investissement et de fonctionnement des systèmes d'information (9,30 M€ en 2016). La convention État – Partenaires sociaux 2015-2017 prévoit que le FPSPP puisse soutenir les investissements dans des systèmes d'information d'intérêt général, comme la construction d'outils pour favoriser l'autonomie des actifs[17] ou le système de gestion propre à CléA[18].

11 *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation » sur la temporalité des engagements et des décaissements selon les différents modes de gestion.*
12 *Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation ».*
13 *Voir la fiche « Les ressources humaines du FPSPP » sur les RH.*
14 *Voir la fiche « La professionnalisation des collaborateurs des FONGECIF et OPACIF ».*
15 *Voir les fiches « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle » et « Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP ».*
16 *Voir la fiche « La transparence et la communication ».*
17 *Voir la fiche « Favoriser l'autonomie des personnes par des outils numériques ».*
18 *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*

LES DIFFÉRENTS MODES DE GESTION : APPELS À PROJETS, DOTATIONS ET PÉRÉQUATION

Depuis sa création, le FPSPP assure un rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle afin de corriger les inégalités d'accès à la formation et au bénéfice des parcours des actifs les moins qualifiés, salariés et demandeurs d'emploi[1]. L'appui aux actions négociées entre partenaires sociaux du FPSPP et l'État dans le cadre de l'annexe financière annuelle, peut prendre la forme d'appels à projets, de dotations ou de péréquation, les trois modalités permettant de garantir réactivité et qualité de gestion.

— Trois modes de gestion —

La principale différence entre appel à projets et dotation se situe en amont de l'octroi de fonds auprès des structures (OPCA/OPACIF/FONGECIF/Conseils régionaux/Pôle emploi). Pour le premier, les candidats choisissent de se positionner et expriment les besoins en formation des entreprises, des salariés et demandeurs d'emploi, et les besoins en recrutement des branches au regard des diagnostics réalisés par les Observatoires. Pour la seconde, le FPSPP effectue une répartition des crédits disponibles sur son annexe financière pour un dispositif donné en s'appuyant sur des indicateurs permettant d'apprécier la répartition entre les organismes bénéficiaires. Ces indicateurs proviennent de plusieurs sources et sont consolidés et exploités en fonction des cibles à viser dans les dispositifs[2].

La seconde différence entre ces deux modes de gestion se situe dans la mise en œuvre opérationnelle, la capacité des structures à agir et réagir aux orientations du FPSPP n'étant pas la même. La rapidité d'action et d'exécution est un élément central pour les actions s'appuyant sur des dispositifs existants comme la POE, l'appui au CIF ou aux entreprises de moins de 11 salariés *via* les dotations. S'agissant des appels à projets comme Mutations économiques et expérimentations territoriales, la formalisation des besoins ne suffit pas à en préparer son déroulement. La préparation, la conception générale puis détaillée d'un projet innovant nécessite des temps d'imprégnation et d'appropriation plus longs. La mise en œuvre, et plus précisément les engagements pour les bénéficiaires finaux, peut ainsi s'étaler sur plusieurs années entre le déploiement, la montée en charge et la maturité du projet.

Pour répondre aux différents types de cycle de vie des actions conventionnées, tant au moyen d'appels à projets que de dotations, le FPSPP a installé un système de paiement des fonds en trois temps : une avance au moment de l'octroi de fonds, un acompte au moment de la clôture de la période d'engagement financier[3] et un solde après contrôle de service fait, le cas échéant. Cette pratique permet de verser les fonds aux structures de manière plus lissée dans le temps, permettant ainsi une meilleure anticipation et gestion plus lisible pour les deux parties.

La troisième modalité de gestion, la péréquation, fonctionne de manière assez différente. Elle vise en effet à couvrir des organismes dont les besoins avérés sont supérieurs à leurs ressources disponibles. Après un calcul prévisionnel en début d'année N, les montants sont

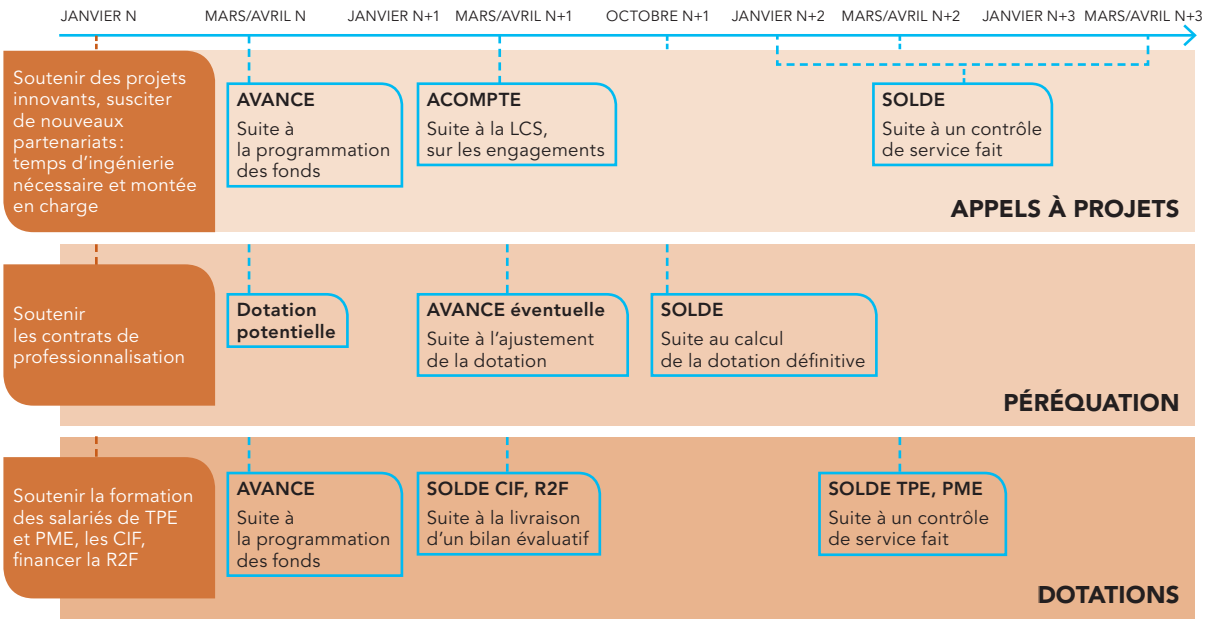
[1] *Voir fiche « Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle ».*
[2] *Par exemple, nombre de salariés issus des entreprises de moins de 11 salariés pour la dotation TPE auprès des OPCA ; nombre de demandeurs d'emploi pour la dotation CPF auprès des Conseils régionaux ; répartition de la collecte pour les dotations CIF-CDI et CIF-CDD, etc.*
[3] *Au moment des levées de conditions suspensives à l'aide financière FPSPP.*

progressivement ajustés en année N+1, au fur et à mesure de l'analyse et du contrôle des comptes annuels prévisionnels[4] puis définitifs des organismes. Le paiement est effectué en octobre de l'année N+1, déduction faite des éventuelles avances consenties.

Les trois modes de gestion diffèrent donc dans leur temporalité et la manière dont les besoins des organismes sont définis :

- les dotations sont utiles quand il s'agit de procéder à des engagements rapides, même si les décaissements peuvent s'étaler dans le temps. La définition des montants attribués s'appuie sur des règles simples. Les objectifs finaux sont parfois difficiles à atteindre[5], faute de possibilité de pilotage ;
- la péréquation a l'intérêt de s'appuyer sur des besoins avérés et mesurés *a posteriori*. Elle s'appuie sur des mécanismes lisibles pour les organismes bénéficiaires, ce qui en assure l'efficacité. Les montants peuvent être toutefois difficiles à programmer, les organismes bénéficiaires n'étant connus que l'année suivante. Par ailleurs, la péréquation fonctionne comme un droit[6] et les outils en permettant le pilotage peuvent être limités[7] ;
- les appels à projets s'appuient sur des besoins explicitement identifiés en amont par les porteurs. Toutefois, ils s'inscrivent généralement dans la durée, avec des engagements qui se précisent au fur et à mesure du déroulement du projet[8]. Les décaissements interviennent encore plus tard. Les projets sont donc adaptés à des actions s'inscrivant dans un cycle pluri-annuel, ce qui peut parfois entrer en contradiction avec le rythme annuel de négociation de l'annexe financière négociée entre l'État et les partenaires sociaux.

***Des systèmes de gestion** au service des objectifs assignés aux dispositifs*



[4] *Des enquêtes trimestrielles et mensuelles sur l'activité des OPCA sont toutefois conduites pour apprécier en temps réel le point probable d'atterrissage du montant de la péréquation PRO.*

[5] *Voir les conclusions de l'évaluation de la dotation TPE (fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ») ou les évolutions du nombre de congés individuels de formation (fiches « L'appui aux Congés individuels de formation – CDI » et « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées »).*

[6] *Tous les organismes qui remplissent les conditions peuvent bénéficier de la péréquation, pour un montant non plafonné correspondant à leur capacité d'engagement au-delà de leurs ressources.*

[7] *Dans le système de péréquation en faveur de l'alternance, le seul levier disponible correspond à un coût unitaire maximal pris en charge.*

[8] *Les décisions de prolongation des périodes d'engagement sont fréquentes.*

L'UTILISATION DE L'**ORDONNANCE DE 2015**

Le FPSPP, par délibération de son Conseil d'administration en date du 8 juillet 2015 validant son règlement intérieur, a décidé de se soumettre au droit de la commande publique, et notamment l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 *(remplaçant l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005)*.
Cette adhésion volontaire s'inscrit dans une démarche continue de transparence et d'optimisation des achats du FPSPP réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des politiques définies par les partenaires sociaux et l'État.

L'objectif visé par le FPSPP répond tout d'abord à un objectif d'efficacité qualitatif et économique. Il s'agit de satisfaire un besoin identifié de services ou biens de qualité en parvenant à la meilleure performance en termes de coûts et en garantissant un bon usage des fonds qu'il gère.
L'application de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du décret du 25 mars 2016 implique un certain nombre de règles. Pour répondre aux principes de libre accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures, chaque contrat a des règles particulières de mise en œuvre, de publicité et de mise en concurrence.

Afin de concilier les objectifs de qualité, de sécurisation juridique et de performance économique, le FPSPP s'est attaché depuis deux ans à l'informatisation de ses achats et à préciser les stratégies liées :
- à la gouvernance et aux modalités de suivi de la mise en œuvre des achats ;
- à la nature et à la définition du besoin couvert ;
- aux délais : le respect des délais annoncés mais aussi la capacité à s'adapter aux imprévus sont les principaux objectifs visés.

Pour atteindre les objectifs susvisés, le FPSPP s'appuie sur un panel d'interlocuteurs internes mais également externes.

À ce jour, la masse financière des marchés publics ayant fait l'objet d'une mise en concurrence avec publicité représente 7 M€.

À titre d'exemple, le FPSPP a lancé récemment :
- un appel d'offres pour la réalisation de prestations de conseil, de conception et développement d'applications informatiques web java/php ;
- un appel d'offres pour la réalisation de prestations de nettoyage et entretien des locaux du FPSPP ;
- un appel d'offres pour la réalisation de prestations d'évènementiel pour les réunions et évènements organisés par le FPSPP et des prestations d'hébergement correspondantes ;
- un appel d'offres pour la prise en charge des évolutions, de la maintenance et de l'hébergement de l'application EXTRANET gérant les échanges d'informations relatifs aux projets gérés par le FPSPP.

Ces règles de mise en concurrence ne s'appliquent pas pour ce qui concerne l'affectation des ressources du FPSPP qui est régie par des textes légaux, réglementaires et conventionnels. De même, en accord avec l'ordonnance de 2015, le FPSPP, en tant qu'organisme porteur d'une utilité sociale construit des partenariats et des coopérations avec d'autres organismes similaires[1] : ces coopérations public-public sont également dispensées des obligations de publicité et de mise en concurrence.

[1] *Par exemple, l'ANACT (Agence nationale d'amélioration des conditions de travail), le réseau des CARIF-OREF, Centre Inffo, la DARES, etc.*

LA **TRANSPARENCE** ET LA **COMMUNICATION**

— Des acteurs engagés en quête du perfectionnement —

Le COPANEF et le FPSPP, forment des espaces de rendez-vous et de travail en commun des représentants des entreprises et des actifs. Ils constituent une opportunité unique de développer une réflexion commune, de définir des objectifs partagés au service de l'adaptation aux besoins de l'économie, de la qualification, de la sécurisation des parcours professionnels.
L'expertise et la conception de la formation professionnelle comme outil au service de l'intérêt général placent les partenaires sociaux en position d'interlocuteur privilégié de l'État et des collectivités dans la définition des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle.
En parallèle, le paritarisme, dans un cadre évolutif et pragmatique, reste ouvert au dialogue et en recherche d'amélioration en continu, ambition commune exprimée par le COPANEF et le FPSPP. Cela passe par un effort de transparence et de pédagogie dans son fonctionnement, la simplification et l'adaptation des démarches pour mieux satisfaire et suivre les besoins des entreprises et des actifs. Cela passe aussi par un renforcement des évaluations et des mesures d'impact de ses actions.
Pour répondre à ces enjeux, en s'inscrivant dans la continuité des actions entreprises en 2016, le COPANEF et le FPSP ont décidé de s'engager dans une démarche de communication commune et proactive. Afin d'articuler au mieux leurs missions et leurs messages, le comité « Communication »[1] est dorénavant porté par les présidents des deux structures.

— Le bilan de la communication institutionnelle —

Le FPSPP ne se contente pas d'appliquer l'ensemble des obligations légales qui lui incombe, au premier rang desquelles la publication des comptes et des appels à projets, mais s'astreint à davantage de transparence. Dans cette optique, la publication d'un rapport d'activité annuel permet de rendre compte aux financeurs, aux pouvoirs publics et aux autres acteurs, des actions accomplies au cours de l'année écoulée. Enfin, la présentation du premier rapport au Parlement le 17 octobre 2016 a été l'occasion pour le FPSPP de dresser un bilan des résultats obtenus et de rendre compte de l'ensemble de ses actions. Il a également permis de donner la parole aux institutions et organisations qui participent de l'action du FPSPP, le COPANEF bien sûr, mais aussi l'État par l'intermédiaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle(DGEFP), et les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel des syndicats de salariés et d'employeurs.
Dans le cadre de sa fonction d'animation et coordination aux réseaux, le FPSPP valorise le rôle des OPCA, OPACIF et FONGECIF, en publiant les résultats obtenus dans les appels à projets et en rendant compte de leurs activités par le biais d'enquêtes statistiques annuelles.
De manière plus régulière et pour permettre aux acteurs de suivre les orientations du FPSPP,

[1] *Voir la fiche « L'appui au COPANEF ».*

sa présidence publie, après chaque Conseil d'administration, les orientations et l'état d'avancement des chantiers. Ce mot de la présidence est diffusé sur le site internet du FPSPP.

— Une stratégie globale de communication externe —

L'année 2017 marque l'engagement des partenaires sociaux dans la construction d'une stratégie globale de communication externe pour créer une image claire, simple et forte auprès des parties prenantes, et de l'usager bénéficiaire. Cette communication se veut :

- commune pour articuler au mieux les missions du COPANEF et du FPSPP ;
- proactive pour affirmer la valeur ajoutée de l'activité paritaire ;
- lisible et pédagogique pour rendre accessible à la compréhension de tous, le fonctionnement du système de la formation professionnelle ;
- documentée pour valoriser l'expertise du FPSPP *via* la valorisation de ses études, enquêtes, bilans évaluatifs.

Dans ce cadre, une lettre ouverte a été publiée au mois de mai, ayant comme objectif la clarification du financement de la formation professionnelle.
8 autres communiqués de presse ont suivi sur des thématiques d'actualité concernant l'emploi et la formation professionnelle, parmi lesquels : la montée en charge du CPF et le millionième bénéficiaire ayant mobilisé ses droits pour financer son projet de formation (juillet 2017) ; la valorisation des résultats de l'enquête post CIF prouvant l'efficacité du dispositif historique (septembre 2017) ; l'évolution du cadre réglementaire du bilan de compétences (octobre 2017).
Enfin un dossier de presse a été conçu fin 2017, ce document ayant comme objectif d'expliciter de façon simple et pédagogique l'ensemble de l'activité paritaire du COPANEF et du FPSPP. C'est la première fois qu'un support commun de communication externe est réalisé.

— Une participation active à l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP) —

En partenariat avec Centre Inffo, structure d'intérêt général qui traite à l'échelon national de l'information et de la documentation relative à la formation professionnelle continue, est organisateur depuis 30 ans de l'évènement phare de la formation professionnelle représenté par les UHFP. Le FPSPP s'implique activement à l'organisation de ces UHFP, par :

- sa participation au comité de programmation en amont de l'UHFP ;
- son intervention lors des tables rondes et ateliers organisés lors de l'UHFP.

Les premiers trophées de l'innovation en formation[2], les Innov'Trophées, en partenariat avec Centre Inffo, ont été remis lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle en février 2018.

— Le FPSPP financeur ou relais des portails d'intérêt général —

Le FPSPP, n'intervient pas directement auprès du grand public. Il agit envers lui plutôt en appui de l'intervention des autres acteurs, comme nous l'avons vu auparavant. Cependant, son site internet sert de relais et de valorisation à d'autres sites utiles au grand public, comme le www.moncompteformation.gouv.fr, qui permet aux personnes de se renseigner sur le CPF.
En suivant les engagements pris par les partenaires sociaux, le FPSPP intervient en tant que financeur du site de référence grand public : www.orientation-pour-tous.fr. Ce portail internet permet aux usagers d'accéder à des informations utiles et fiables pour s'orienter professionnellement à toutes les étapes de la vie.
Depuis 2016, et à l'initiative du COPANEF, le FPSPP finance également la construction et l'animation d'un site internet ayant pour objectif de valoriser l'activité paritaire dans le champ de l'emploi et de la formation : www.paritarisme-emploi-formation.fr.

[2] *Voir la fiche « L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP ».*

LES **BILANS ÉVALUATIFS** ET LES **DÉMARCHES D'ANALYSE** AU FPSPP

Pour ses besoins propres, le FPSPP cherche à structurer progressivement une fonction d'analyse avec une quadruple mission, cohérente avec les priorités fixées par les partenaires sociaux :

- s'assurer que tous les dispositifs financés par le FPSPP puissent faire l'objet en temps voulu de bilans évaluatifs ;
- mettre en place au sein des OPCA et des OPACIF des travaux évaluatifs conjoints ;
- soutenir le COPANEF et les COPAREF dans les études nécessaires pour leur activité ;
- rendre compte sur des bases méthodologiques solides et transparentes des résultats de l'action des organismes paritaires.

Ces missions sont complémentaires de celles du CNEFP[1] : ce dernier a vocation à organiser des évaluations de grande ampleur sur l'ensemble des politiques paritaires, y compris celles qui n'entraînent pas de financements du FPSPP ; le FPSPP a quant à lui vocation à recueillir l'ensemble des éléments permettant de porter un jugement sur les dispositifs financés par le FPSPP et/ou les OPCA et les OPACIF à des fins de pilotage.

Les dispositifs de remontées d'informations qualitatives et quantitatives sur la mise en œuvre sont fiabilisés afin de pouvoir rendre compte des résultats obtenus[2]. En 2016 et 2017, le FPSPP a lancé des travaux de nature qualitative pour observer sur le terrain les modalités de mobilisation des outils qu'il cofinance :

- une évaluation de l'usage de la dotation TPE[3] ;
- l'organisation d'un séminaire sur les critères de réussite des projets MUTÉCO[4] ;
- le suivi de la mise en œuvre des modalités dérogatoires d'accès au CIF-CDI[5] et au CIF-CDD[6].

Le FPSPP promeut aussi la mise en place de dispositifs de suivi commun au réseau des OPCA et des OPACIF :

- il lance annuellement des enquêtes quantitatives, complémentaires aux États statistiques et financiers de l'État, afin de dresser un bilan annuel de l'activité du réseau. Ses données sont par ailleurs régionalisées et diffusées aux COPAREF ;
- il favorise la mise en place d'enquêtes conjointes sur le devenir des personnes : la fiche « Les dispositifs conjoints d'enquêtes auprès des bénéficiaires entre le FPSPP et les réseaux OPCA-OPACIF » rend compte des quatre enquêtes de suivi des trajectoires en cours (CIF-CDI et CIF-CDD, Contrat de professionnalisation, POEI et POEC, offre de service CEP). En 2018, une enquête sur les trajectoires permises par l'utilisation du CPF est programmée ;
- il développe des travaux qualitatifs intéressant les activités des réseaux : l'analyse des pratiques de financement et d'achat dans les FONGECIF[7] ; le suivi des expérimentations autour du bilan de compétences[8].

Ces différents travaux sont mobilisés en tant que de besoin dans les différentes commissions du FPSPP afin d'appuyer leurs réflexions et leurs choix. Ils ont vocation à être rendus publics.

---

[1] *Voir la fiche « L'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle ».*
[2] *Voir les fiches de ce rapport, ainsi que les éléments de synthèses sur les engagements par projet publiés sur le site.*
[3] *Voir la fiche « L'appui à la formation des salariés des TPE et PME ».*
[4] *Voir la fiche « L'appui aux Mutations économiques et technologiques ».*
[5] *Voir la fiche « Les expérimentations territoriales au bénéfice des demandeurs d'emploi ».*
[6] *Voir la fiche « L'appui aux Congés individuels de formation – CDD et intérimaire – et les expérimentations associées ».*
[7] *Voir la fiche « Les pratiques de financement et d'achat des FONGECIF ».*
[8] *Voir la fiche « Faire évoluer le bilan de compétences ».*

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES SI : VERS UN **SYSTÈME INTÉGRÉ AVEC LES AUTRES ACTEURS**

Le FPSPP est au cœur du système de la formation professionnelle continue. Il évolue dans un écosystème complexe composé de multiples acteurs. En matière de systèmes d'information, il se doit d'une part de piloter et d'évaluer ses propres activités, et d'autre part, de fournir aux autres acteurs les outils nécessaires pour mener à bien les missions communes, faciliter la coordination avec les partenaires, lancer des études techniques prospectives tout en s'adaptant rapidement aux changements dans son environnement.

Aujourd'hui, l'interconnexion du système comptable et de la plateforme de collecte d'information[1] provenant des OPCA/OPACIF est en cours d'achèvement.

La collaboration avec le FPSPP s'étend aussi à la mise à disposition d'outils permettant de gérer des certifications telles que CléA[2] ou encore de nombreux CQP, en collaboration avec les OPCA et les branches professionnelles.

De plus, en partenariat avec le COPANEF sur sa vision d'avenir, le FPSPP met actuellement en place un outil de certification de compétences professionnelles interbranches (CCPI), correspondant à une meilleure gestion des certifications telle qu'elle se dessine actuellement.

Par ailleurs, le FPSPP déploie partout en France un système de visioconférence facilitant la collaboration entre les acteurs, et offre aux FONGECIF des outils leur permettant une présence sur les réseaux sociaux jusqu'à présent inaccessible à certains d'entre eux.

Enfin, des espaces collaboratifs offrent à tout groupe de travail, commission, comité, chantier national, projet stratégique, etc., un moyen de partager des documents, des plannings, et d'atteindre un nouveau stade dans la collaboration.

L'étude actuellement en cours sur l'usage d'un outil collaboratif complétera ce schéma et fournira la base de ce qui permettra d'envisager à terme une digitalisation des processus métier du FPSPP et de ses partenaires.

Le changement reste la norme dans le monde de la formation professionnelle continue. Afin d'être en capacité de répondre à toute sollicitation et être en mesure de fournir à ses partenaires le soutien nécessaire, le FPSPP prévoit la refonte des moyens techniques au cours de l'année 2018. Cela permettra ainsi de disposer dans des délais et des niveaux de service maîtrisés :

- de fournir tout effort d'infrastructure nécessaire dans le cadre d'un service à offrir à un autre acteur ;
- de s'adapter et d'adapter ses outils aux évolutions réglementaires et aux choix des partenaires sociaux en limitant l'impact sur l'activité et les relations entre acteurs du monde de la formation ;
- de concevoir et mettre en œuvre un portail de services qui permettra de répondre aux nouveaux enjeux tels qu'ils seront définis par la réforme en cours.

---

[1] *Cette collecte permet au FPSPP de suivre les actions des partenaires financées, en dresser le bilan et contrôler leur effectivité. Voir la fiche « Les différents modes de gestion : appels à projets, dotations et péréquation » sur les différentes modalités de gestion et « Le budget du FPSPP » sur la temporalité des informations.*

[2] *Voir la fiche « Le certificat CléA ».*

LES **RESSOURCES HUMAINES** DU FPSPP

Le fonctionnement du FPSPP repose sur l'engagement des femmes et des hommes qui composent ses instances paritaires et ses équipes techniques.

Du côté des instances paritaires (Conseil d'administration, commissions statutaires), ce sont 50 membres d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel qui font vivre le paritarisme de gestion. Leur activité est soutenue avec un conseil d'administration mensuel et près d'une trentaine de réunions de commissions statutaires par an[1]. Ces commissions sont animées activement par des binômes d'administrateurs issus de chaque collège, avec l'appui des services techniques. À ces commissions statutaires, il convient d'ajouter les comités mixtes[2] COPANEF-FPSPP.

Le FPSPP a été créé par la loi de novembre 2009. Sa mise en place n'est intervenue qu'en 2010. Les services techniques ont connu d'abord une phase accélérée de progression pour arriver à l'effectif actuel, stabilisé depuis 2014. Les variations de charge sont en partie absorbées par le recours à l'intérim.

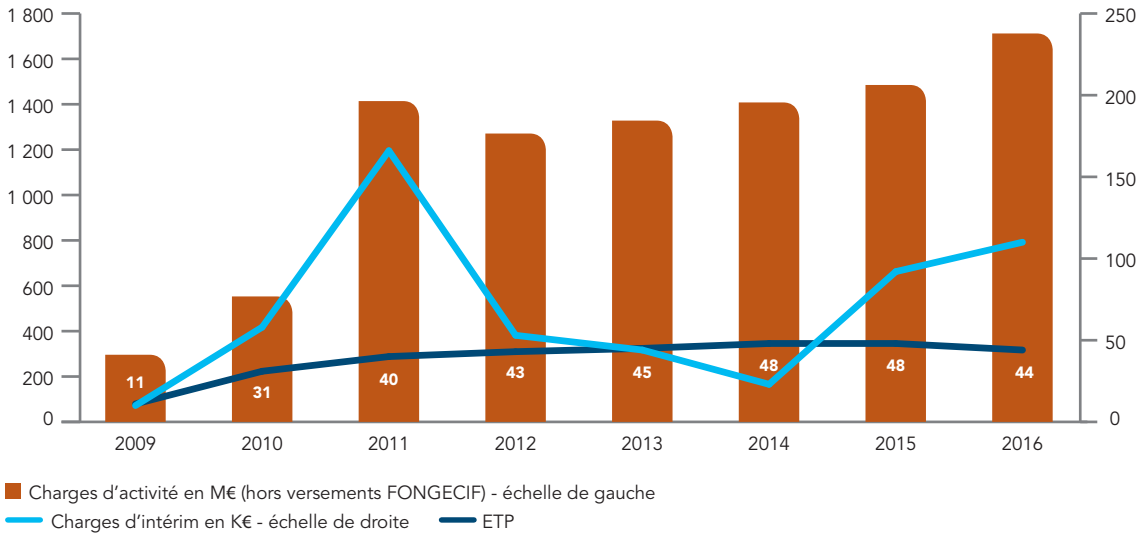
Cette forte croissance initiale a été rendue nécessaire par la hausse des fonds redistribués, mais aussi par une diversification des missions et la mise en place de nouveaux modes d'intervention, notamment le fonctionnement en mode projet qui induit une activité importante de conventionnement et des contrôles et paiements s'étalant sur plusieurs années.

En parallèle, l'activité du FPSPP s'est élargie à de nouvelles fonctions : conseils juridiques, conseils en contrôle de gestion, déploiement de nouveaux chantiers collaboratifs avec le réseau des OPCA et des OPACIF[3], développement des fonctions évaluatives et de communication[4], appui au COPANEF et aux COPAREF[5], application des nouvelles normes comptables et des règles relatives à l'achat public[6], contrôles fréquents des inspections (IGAS, IGF), de la Cour des comptes, de la Cour des comptes européenne, etc.

« Le fonctionnement du FPSPP repose sur l'engagement des femmes et des hommes qui composent ses instances paritaires et ses équipes techniques. »

[1] *Voir la fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires » sur le fonctionnement du Conseil d'administration et des commissions statutaires.*
[2] *Voir la fiche « L'appui au COPANEF ».*
[3] *Voir la fiche « Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF ».*
[4] *Voir les fiches « La transparence et la communication » et « Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP ».*
[5] *Voir les fiches « L'appui au COPANEF » et « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».*
[6] *Voir la fiche « L'utilisation de l'ordonnance de 2015 ».*

***Évolution des effectifs et de l'activité** du FPSPP*



Les services techniques sont structurés en sept services :

- le service partenariat et projets ;
- le service contrôle de gestion et audit qualité ;
- le service juridique ;
- le service administratif et financier ;
- le service coordination et relations aux réseaux ;
- le service des systèmes d'information ;
- la mission évaluation, prospective et statistique.

La gestion des ressources humaines au FPSPP se doit d'être en phase avec les transformations progressives de son champ d'intervention.

Les services techniques se sont engagés avec l'appui du Conseil d'administration, dans un exercice de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour imaginer les fonctions de demain du FPSPP et faire évoluer en conséquence celles de ses collaborateurs. Cet exercice va prendre de l'ampleur en 2018 pour adapter le FPSPP à sa transformation et à ses futures missions.

Par ailleurs, le FPSPP poursuit une politique de recrutement dynamique[7], diversifié pour couvrir la palette des métiers et solidaire par l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage, en Contrat de professionnalisation et d'apprentissage, en contrat CIFRE[8] ou en contrat d'insertion.

[7] *Si les effectifs du FPSPP sont stables, le turn-over est de l'ordre de 20 % par an.*
[8] *Contrat permettant à une personne de mener des activités de recherche en vue de réaliser une thèse de doctorat en tant que salarié.*

LES **SIGLES** UTILISÉS

ACTALIANS : OPCA des Professions Libérales, des établissements de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé

AFC : Action de formation conventionnée (Pôle emploi)

AFDAS : OPCA et OPACIF du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de la presse écrite, des agences de presse, de l'édition, de la publicité, de la distribution directe et des loisirs et fonds de formation des artistes-auteurs

AFPR : Action de formation préalable au recrutement (Pôle emploi)

AGECIF-CAMA : Association de gestion paritaire du Congé individuel de formation du Crédit Agricole et de la Mutualité Agricole

AGEFAL : Association pour la gestion des fonds de l'alternance

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AGEFOS-PME : Association pour la gestion de la formation des salariés des petites et moyennes entreprises (OPCA interprofessionnel)

AIF : Aide individuelle à la formation (Pôle emploi)

ANACT : Agence nationale d'amélioration des conditions de travail

ANFA : OPCA de la branche des services de l'automobile

ANFH : Organisme collecteur de fonds de formation pour la fonction publique hospitalière

ANI : Accord national interprofessionnel

ANLCI : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

ANSA : Agence nouvelle des solidarités actives

AP : Activité partielle

APE : Activité principale exercée

APEC : Agence pour l'emploi des cadres

ARACT : Agence régionale d'amélioration des conditions de travail

AREF : Allocation de retour à l'emploi - formation

BC : Bilan de compétences

BTP : Bâtiment et travaux publics

CA : Conseil d'administration

CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

CARIF : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation

CDC : Caisse des dépôts et consignations

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CEREQ : Centre d'études et de recherche sur les qualifications

CFA : Centre de formation des apprentis

CGEFI : Contrôle général économique et financier

CIF : Congé individuel de formation

CIF-CDD : Congé individuel de formation pour les anciens salariés en CDD

CIF-CDI : Congé individuel de formation pour les salariés en CDI

CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche

CLD : Chômeurs de longue durée

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle

CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CNEFP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (organisme collecteur)

COC : Comité observatoires et certifications

Com CEP : Communauté de pratiques des professionnels du CEP

CONSTRUCTYS : OPCA de la construction

COPACIF : Comité paritaire des congés individuels de formation

COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

CPF : Compte personnel de formation

CPF-DE : Compte personnel de formation des demandeurs d'emploi

CPN2A : Commission paritaire nationale pour l'application de l'accord (OPCA interprofessionnels)

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi (de branche)

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CQPI : Certification de qualification professionnelle interbranches

CREFOP : Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CRP : Convention de reclassement professionnalisée

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

CSPP : Commission sécurisation des parcours professionnels

CTN : Comité technique national

CTP : Contrat de transition professionnelle

DADS : Déclaration annuelle de données sociales

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

DE : Demandeur d'emploi

DEFM : Demandeur d'emploi inscrit en fin de mois (donnée mensuelle publiée par la DARES et Pôle emploi)

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

DIF : Droit individuel à la formation

DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DOM : Département d'Outre-Mer

DSN : Déclaration sociale nominative

EDEC : Engagements de développement de l'emploi et des compétences

EEC : Enquête emploi en continu (enquête Insee)

EFQM : *European foundation for quality management*

ESF : États statistiques et financier (données annuelles déclaratives à l'État de l'activité des OPCA et des OPACIF)

ETP : Équivalent temps plein

FAFIEC : OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil, des études et de l'évènementiel

FAFIH : Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière (OPCA)

FAFSEA : OPCA et OPACIF des salariés de l'agriculture et activités connexes

FAF.TT : OPCA et OPACIF des salariés intérimaires et des salariés des agences d'emploi

FEST : Formation en situation de travail

FHTT : Formation hors temps de travail

FOAD : Formation ouverte et à distance

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

FORCO : OPCA du commerce et de la distribution

FPH : Fonction publique hospitalière

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

FUP : Fonds unique de péréquation

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GIE : Groupement d'intérêt économique

HCR : Hôtels - cafés - restaurants

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

IGF : Inspection générale des finances

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

INTERGROS : OPCA du commerce de gros et international

LNI : Liste nationale interprofessionnelle

LRI : Liste régionale interprofessionnelle

Miviludes : Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

MRS : Méthode de recrutement par simulation

MUTÉCO : Projet « Mutations économiques et technologiques »

NAF : Nomenclature d'activité française

OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

OF : Organisme de formation

OPACIF : Organisme paritaire gestionnaire des congés individuels de formation

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

OPCA 3+ : OPCA des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteurs papier-cartons

OPCA DEFI : OPCA des industries chimiques, pétrolières, plasturgie, pharmaceutique, parapharmaceutiques et vétérinaires

OPCA TS : OPCA transports et services

OPCABAIA : OPCA des banques et de l'assurance

OPCAIM : OPCA des industries métallurgiques

OPCALIA : OPCA interprofessionnel

OPCALIM : OPCA des branches de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail

OPMQ : Observatoire prospectif des métiers et qualifications, observatoire de branche

OREF : Observatoire régional Emploi - Formation

OTP : Observatoire des transitions professionnelles

PE : Pôle emploi

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PRF : Programme régional de formation

R2F : Rémunération de fin de formation

RAN : Report à nouveau

RCO : Réseau CARIF-OREF

RFPE : Rémunération de formation - Pôle emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

SIAE : Structure de l'insertion par l'activité économique

SI-CPF : Système d'information du CPF

SIM : Système d'information multi-FONGECIF

SMV : Service militaire volontaire

SPRO : Service public régional de l'orientation

TPE : Très petites entreprises

UNAGECIF : OPACIF Banque de France, Industries Électriques et Gazières, RATP, SNCF

UNEDIC : Association paritaire chargée de la gestion de l'assurance chômage

UNIFAF : OPCA et OPACIF de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

UNIFORMATION : OPCA et OPACIF de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale

VAE : Validation des acquis de l'expérience

LA LISTE DES **ADMINISTRATEURS**

Organisation	Administrateur titulaire		Administrateur suppléant	
MEDEF	Mme Élisabeth BAUBY	Île-de-France	M. Thomas CLOCHON	Île-de-France
	M. Renaud GIROUDET	Île-de-France	M. Aymar DE FRANQUEVILLE	Île-de-France
	M. Patrick BRUNIER	Hauts-de-France	M. Jean-François GORRE	Île-de-France
	Mme Élisabeth TOME-GERTHEINRICHS	Île-de-France	M. Gilles LODOLO	
	Mme Joëlle HELENON	Île-de-France	M. Antoine HANNA	Île-de-France
	M. Pierre POSSÉMÉ	Grand Est	M. Christian LAJOUX	Île-de-France
			Mme Sana RONDA	Île-de-France
			Mme Michèle ROSSI	Île-de-France
			Mme Fabienne ESTRAMPES	Île-de-France
			Mme Françoise DURAND	Normandie
CPME	M. Bertrand DEMIER	Nouvelle-Aquitaine	M. Michel ORAIN	Normandie
	M. Philippe ROSAY	Normandie	Mme Karine JAN	Île-de-France
	M. Christian RENGEARD	Nouvelle-Aquitaine	M. Florian FAURE	Île-de-France
U2P	M. Aliou SOW	Île-de-France	M. Olivier COONE	Île-de-France
CFDT	M. Philippe DEBRUYNE	Île-de-France	M. Pierre Michel ESCAFFRE	Île-de-France
	M. Gilles VERNE	Auvergne-Rhône-Alpes	Mme Martine FOURNIER	Nouvelle-Aquitaine
			M. Youssef BEN MESSAOUD	Bretagne
CGT	Mme Magali BOURDON	Île-de-France	Mme Joëlle LOUSSOUARN	Bretagne
	M. Jean-Philippe MARECHAL	Normandie	M. Yves DELANNOY	Hauts-de-France
			M. Djamal TESKOUK	Île-de-France
CGT-FO	M. Michel KERLING	Île-de-France	Mme Angeline LEDOUX	Île-de-France
	M. Dominique SCHOTT	Grand Est	M. Bertrand MAZEAU	Bretagne
CFE-CGC	Mme Dominique JEUFFRAULT	Nouvelle-Aquitaine	M. Éric FREYBURGER	Auvergne-Rhône-Alpes
	M. Jean-François LALEUF	Centre-Val-de-Loire	M. Olivier PROUVOST	Hauts-de-France
CFTC	M. Maxime DUMONT	Auvergne-Rhône-Alpes	M. Marc POMMIER	Île-de-France
	Mme Aline MOUGENOT	Île-de-France		
	Mme Christine LODEWYCKX	Grand Est		

Création-réalisation : www.kazoar.fr
Mars 2018

11, rue Scribe - 75009 Paris
Tél. : 01 81 69 01 40
Contact : presse@fpspp.org