



## Accord-cadre FPSPP-APEC

---

Le marché du travail a fortement évolué ces quarante dernières années. Il est aujourd'hui caractérisé par un accroissement des mobilités professionnelles, volontaires ou forcées, internes ou externes à l'entreprise, particulièrement pour les travailleurs non qualifiés. Il est également caractérisé par l'augmentation du chômage.

Les trajectoires professionnelles ne sont plus rectilignes, les salariés doivent s'aligner en permanence aux évolutions du marché en adaptant et développant leurs compétences.

Les entreprises, de leur côté, évoluent dans un environnement de concurrence accrue, de recherche de compétitivité, de mondialisation des économies et d'évolutions technologiques rapides ; leurs besoins en compétences évoluent en conséquence.

Dans ce contexte, l'enjeu économique porté par la politique de l'emploi est tout à la fois de répondre à la mobilité croissante du marché de l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. L'Accord National Interprofessionnel sur la Sécurisation de l'Emploi conclu en janvier 2013 entre les Partenaires Sociaux porte cet enjeu.

Cela inscrit la sécurisation des parcours professionnels comme priorité de la politique de l'emploi, laquelle se traduit notamment dans la Loi du 5 mars par la création du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et du Compte Personnel de Formation (CPF).

L'APEC et le FPSPP assurent respectivement avec ou auprès de leurs réseaux, partenaires et opérateurs associés, la délivrance de services au profit des salariés et demandeurs d'emplois, facilitant le développement de leurs compétences, la sécurisation des parcours professionnels, et l'accès durable à l'emploi.

En lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, le Conseil en Evolution Professionnelle a pour ambition de faciliter l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et de contribuer à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles.

Lorsque ces projets nécessitent l'acquisition ou l'évolution des compétences des personnes, le CEP facilite l'accès à la formation par l'identification des qualifications qui répondent aux besoins exprimés, des formations et des financements disponibles notamment par la mobilisation du CPF.

Le CEP prend la forme d'une offre de service gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Pour mettre en œuvre ce conseil, la Loi identifie explicitement un « noyau dur » de 5 opérateurs, réseaux d'organismes mentionnés dans la Loi en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement. Les FONGECIF, en qualité d'organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation, et l'APEC sont désignés en tant qu'acteurs du CEP.

Les FONGECIF et l'Apec constatent que leurs activités et compétences respectives les positionnent de façon complémentaire dans la prestation du Conseil en Evolution Professionnelle et la mobilisation éventuelle du Compte Personnel de Formation.

C'est dans ce cadre que l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) et le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), à travers notamment son rôle d'animateur du réseau des Fongecif, conviennent de l'opportunité d'un accord-cadre de partenariat ayant pour objet de définir les axes d'une coopération conjuguant les expertises des 2 acteurs.

Cet accord-cadre pourra faire l'objet d'une déclinaison « territoriale » opérationnelle entre les Fongecif et l'Apec.

## Article I. Présentation des partenaires

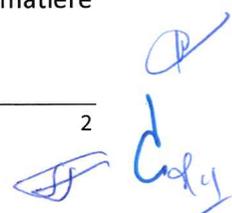
### (a) Le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Créé par l'Accord National Interprofessionnel 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 et par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ses ressources proviennent majoritairement de la contribution obligatoire des entreprises, ainsi que d'une partie des fonds de l'Europe destinés à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. L'Etat et les régions sont des interlocuteurs privilégiés du FPSPP.

Le FPSPP remplit les missions qui lui sont confiées en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles résultant d'un accord national interprofessionnel.

Au moyen des ressources d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle qu'il reçoit et gère, le FPSPP a notamment pour missions :

- de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi sur la base d'appels à projets (Voir l'onglet consacré aux projets), au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par Convention-cadre conclue entre le Fonds paritaire et l'Etat ;
- d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation
- de contribuer au financement du service dématérialisé d'information en matière d'orientation et de formation professionnelle;



- d'assurer l'animation du réseau des OPCA et OPACIF du champ interprofessionnel;
- d'assurer la conduite d'études et d'actions de promotion, d'information ou d'évaluation en lien avec son objet social.

Le FPSPP soutient les OPCA et OPACIF dans leurs objectifs de développement au service des entreprises et de leurs salariés :

1. D'actions de formation qui répondent aux besoins des entreprises (en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises) et des publics les plus en difficulté ;
2. De lisibilité, de transparence et d'optimisation du fonctionnement des OPCA et OPACIF ;
3. Ed qualité de l'offre de formation et de son évaluation.

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.

La Présidence et la Vice-présidence de son conseil d'administration changent tous les dix-huit mois selon une alternance répartie équitablement entre le collège des employeurs et le collège des syndicats représentant les salariés.

#### **(b) Le réseau des Fongecif**

Depuis 30 ans, les Fongecif permettent à tout salarié qui le souhaite d'être à l'initiative de sa formation professionnelle, d'identifier ses propres besoins, de définir son projet de formation et de le mettre en oeuvre. Les 26 Fongecif présents dans chaque région de France remplissent cette mission d'accompagnement des mobilités professionnelles.

Ils ont permis, en 30 ans, à 5 millions de salariés d'agir sur leur avenir professionnel.

L'initiative individuelle vers la formation professionnelle devient ainsi avec les Fongecif un des moteurs de l'activité économique et concourt à la promotion sociale des personnes.

Engagé dans une démarche qualité, le réseau des Fongecif s'est engagé dans depuis 2011 dans la mise en place d'une offre de service, d'un socle de prestations homogènes sur l'ensemble du territoire. Il s'inscrit dans une démarche de certification AFNOR et ISO, dans un objectif affirmé de rendre un service de qualité aux personnes.

Opérateur majeur du Conseil en Evolution Professionnelle, le réseau des Fongecif entend mobiliser ses propres dispositifs (Bilan de compétence, VAE, CIF) ainsi que ceux de ces partenaires pour assurer une continuité de parcours à toute personne salariée de réussir sa mobilité. C'est dans cet esprit que le réseau des Fongecif entend s'engager dans une dynamique partenariale avec tous les acteurs et

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'P' at the top right, and 'JH', 'd', and 'Hy' at the bottom right.

institutions partageant ces objectifs d'amélioration de la performance des services rendus aux publics.

### (c) L'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC)

Créée en 1966, l'APEC est une association paritaire visant à l'amélioration du marché de l'emploi des cadres s'appuyant sur un réseau de 46 centres répartis sur le territoire national.

Ses missions ont été précisées par l'ANI du 11 juillet 2012 et par un mandat de service public conclu avec l'Etat le 12 avril 2012.

Les partenaires sociaux ont fixé comme priorité à l'APEC de mettre en œuvre un dispositif réduisant les risques ou les conséquences de rupture professionnelle, d'accompagner l'allongement des carrières et de mieux sécuriser les parcours professionnels au service :

- Des cadres, qu'ils soient en activité ou demandeurs d'emploi, pour lesquels elle contribue à sécuriser les parcours professionnels
- Des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur auxquels elle apporte un appui afin de les aider à anticiper leur insertion professionnelle
- Des entreprises, qu'elle informe et conseille afin de créer les conditions d'un meilleur rapprochement entre offre et demande d'emploi
- De l'ensemble des publics et acteurs pour lesquels elle diffuse une information de qualité sur le marché du travail des cadres

L'Apec est ainsi spécialisée, pour une part de son activité, dans la sécurisation des parcours professionnels des cadres. Son cœur de métier se caractérise ainsi :

- Public de cadres ou de futurs cadres, en activité (50%), en recherche d'emploi (30%) ou jeunes issus de l'enseignement supérieur (20%)
- Prestation de conseil visant à permettre au bénéficiaire du conseil
  - d'analyser l'environnement et ses évolutions possibles
  - de se positionner favorablement par rapport à cette analyse
  - de définir un projet professionnel réaliste et réalisable
  - de mettre en place un plan d'actions personnalisé pour mettre en œuvre ce projet
- Ce conseil s'appuie fortement sur la connaissance approfondie du marché de l'emploi et des réalités d'exercice professionnel des cadres en France, obtenu :
  - Par la position de leader de la collecte et la publication des offres d'emploi cadres du marché français sur Apec.fr,
  - Par la production de plus de 60 études par an, qualitative et quantitative, sur la situation actuelle et prospective de l'emploi et des métiers cadres
  - Par la fréquentation d'environ 100 000 bénéficiaires cadres et jeunes diplômés de **services de conseil personnalisés** et environ 30 000 entreprises clientes

## Article II. Axes stratégiques de partenariat

### (a) Développement d'activités

Le FPSPP et l'Apec conviennent d'une entre-aide et d'une contribution croisée dans l'atteinte des objectifs respectifs des structures.

Ce partage d'expertise pourra notamment s'opérer sur les enjeux suivants :

- Le FPSPP accompagne l'Apec dans le développement de sa présence territoriale et de son expertise sur le champ de la formation professionnelle, ainsi que les relations avec les acteurs dont il a la charge d'animation (Fongecif et OPCA)
- L'Apec accompagne le FPSPP dans le développement de son action auprès des COPAREF et Régions , par sa connaissance du marché de l'emploi, et dans le déploiement des chantiers inhérents à l'animation du réseau des Fongecif (Offre de Services, Systèmes d'Informations...),

### (b) Observatoire du marché de l'emploi et de la formation professionnelle

Le FPSPP conduit depuis sa création des travaux d'évaluation dans le champ des politiques de formation professionnelle. Il a développé des enquêtes nationales post CIF et post Contrat de Pro. Il dispose d'enquêtes annuelles quantitatives sur l'ensemble des dispositifs nationaux développés par les réseaux OPCA, OPACIF. Le FPSPP a accompagné également le déploiement de l'Observatoire des Transitions Professionnelles. Il est désormais doté d'une expertise d'études et d'analyse du marché de l'emploi et de la formation professionnelle .

Le FPSPP développe, en complément, des outils juridiques une expertise technique et financière qu'il met au service des réseaux qu'il anime. Il vient de se doter d'une expertise d'études et d'analyse de marché.

L'Apec, de par sa mission d'observatoire du marché de l'emploi cadres, publie une soixantaine d'études par an et fait référence sur son marché.

Il est convenu entre les deux parties, notamment pour le bénéfice des Partenaires Sociaux (COPANEF), de l'opportunité de croiser les analyses avec pour double enjeu :

- Affirmer l'expertise unique des deux acteurs sur la sécurisation des parcours professionnels des actifs salariés (besoins, attentes, usages...),
- Partager les indicateurs de performance (part de marché, utilité...) inhérents à la mise en œuvre du CEP & CPF sur la cible des actifs salariés,
- Partager les bases de données facilitant les différents travaux convenus

### (c) Systèmes d'Informations

Le FPSPP engage un important plan de transformation de son architecture informatique.

Dans le cadre de cette évolution, l'Apec s'engage à partager son expertise sur les enjeux suivants :

- Back Office : choix architecturaux, modèles applicatifs...
- Front Office : stratégie digitale, expertise web, crosscanal...
- Les deux partenaires conviennent de développer des formats d'échanges permettant le soutien en temps réel à leurs actions communes et l'appui à leurs réseaux

### **Article III. Axe opérationnel CEP/CPF : professionnalisation « croisée » des acteurs**

#### **(a) Principes structurants**

L'enjeu de cet axe de coopération est de permettre à chaque opérateur de bénéficier des expertises respectives et outils déployés en vue d'une amélioration de la performance des services rendus.

#### **(b) Axes opérationnels de professionnalisation**

### **Partage d'informations et outils :**

#### **Marché de l'emploi et marché de la formation**

- Présentation annuelle par l'Apec des études du programme du Département Etudes & Recherche : évolution professionnelle des cadres et jeunes, pratiques de recrutement des entreprises
- Présentation annuelle par le FPSP des études et évaluation du Département Etudes & Recherche relatif à la formation , la qualification , les mobilités professionnelles et l'emploi.
- Présentation annuelle par les Fongecif dans les territoires des orientations de financement de la formation

#### **Connaissance et compétences**

- Organiser à minima annuellement une présentation des offres de services respectives sur chaque territoire régional à l'initiative des FONGECIF et des Délégués Territoriaux de l'APEC
- Mettre en œuvre des « mises en situation croisées » des actes de conseil pour partage d'expérience entre les conseillers / consultants des deux partenaires

#### **Partage des outils**

- Mise à disposition des « produits auto consommables » pour mise en ligne et renvoi d'audience sur les sites internet respectifs (Module salaire, tutoriels....)
- Mise à disposition des référentiels métiers par l'Apec et des données sur les transitions professionnelles (impacts de la formation dans les mobilités professionnelles)

- Mise à disposition par la plateforme de services (centre de ressources nationales de niveau 3) de l'expertise juridique, technique et financière

## Orientation des publics :

### (a) Principes structurants :

Le cahier des charges du CEP caractérise le cœur du conseil et de l'accompagnement par 2 grandes étapes (niveau 2 & 3) mobilisables en fonction des besoins et des souhaits des bénéficiaires :

- Un conseil approfondi personnalisé qui vise à permettre la formalisation d'un projet professionnel
- L'accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Ainsi, considérant les cœurs de cible des FONGECIF et de l'APEC, il paraît intéressant pour les deux parties d'organiser la bonne orientation des personnes entre l'un et l'autre des acteurs étant entendu que l'Apec interviendra de façon privilégiée auprès des salariés cadres ou salariés de niveau compétences cadres tandis que les FONGECIF accompagneront préférentiellement les publics éligibles au CEP non cadres ou non adaptés aux postes cadres.

Toutefois, afin de proposer les conditions optimales de mise en œuvre du CEP pour les bénéficiaires, il est convenu entre les deux opérateurs la possible mobilisation des compétences spécifiques de l'un et l'autre sur tout ou partie de l'étape de mise en œuvre du projet professionnel ou du projet de formation.

### (b) **Orientation par un FONGECIF**

Compte-tenu de l'expertise de l'APEC concernant les métiers, la gestion des RH et le marché de l'emploi des cadres, les collaborateurs du FONGECIF orienteront vers l'APEC :

- les cadres qui s'adressent à eux, en particulier lorsque la problématique globale touche aussi bien la construction d'un projet professionnel que le recours à un projet de formation,
- les jeunes issus de l'enseignement supérieur, y compris ceux non éligibles au CEP.

### (c) **Orientation par l'APEC**

Réciproquement, les collaborateurs de l'APEC, compte-tenu de l'expertise du FONGECIF en matière d'ingénierie financière de formation, recommanderont à leur public cadre de se rapprocher du FONGECIF notamment dans la phase de finalisation de financement du projet, lorsque celui-ci requiert un financement FONGECIF.

Ils orientent également les salariés non-cadres ou ne se projetant pas sur le marché de l'emploi cadre qui se présenteraient à l'APEC pour réfléchir à l'évolution de leur parcours professionnel.

## Article IV. Modalités de mise en œuvre du partenariat

Un dispositif de communication externe et interne sera conjointement arrêté entre les partenaires et validé par les gouvernances respectives

Les deux parties, sans se donner d'objectifs quantitatifs précis pour la première année, conviennent d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des différents axes de ce partenariat.

## Article V. Comité de pilotage

Un comité de pilotage national réunissant tous les 6 mois les Gouvernances / Partenaires sociaux du FPSPP et de l'Apec, la Direction Générale du FPSPP et de l'Apec, est créé avec pour mission :

- de déterminer les modalités concrètes de mise en œuvre de la présente convention, à travers la mise en place de quelques indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs
- de recenser et piloter les déclinaisons opérationnelles territoriales
- de recommander de nouvelles formes de coopération

Ces données et recommandations pourront faire l'objet d'un reporting commun aux gouvernances respectives.

## Article VI. Durée, renouvellement de la convention

La présente convention, signée par la Présidence des deux institutions, est conclue pour une durée d'un an renouvelable à compter de sa signature. Le comité de pilotage présentera, un mois avant cette échéance, un rapport d'évaluation et des recommandations quant au renouvellement de ce partenariat, afin de faciliter la décision des instances dirigeantes des deux parties.

La présente convention est un cadre national d'accord, une déclinaison régionale sur les axes opérationnels entre l'Apec et les Fongecif est souhaitée.

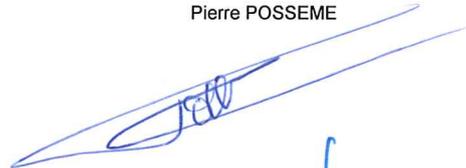
Président de l'APEC

Jean-Claude Guéry



Président du FPSPP

Pierre POSSEME



Vice-Président(e) de l'APEC

Marie-Françoise Leflon



Vice-Président du FPSPP

Dominique SCHOTT

