





RAPPORT AU PARLEMENT

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 17 octobre 2016.



RAPPORT AU PARLEMENT

SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIFS		7
SYNTHÈSE		9
LE POINT DE VUE DU COPANEF, DE LA DGEFP ET DES 8 ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET D'EMPLOYEURS		12
LE FPSPP : LE PARITARISME DE GESTION AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
P. 19	Les principaux textes qui fondent l'action du FPSPP	23
	La convention-cadre 2015-2017 et les annexes financières	24
	Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle	27
	De l'ANI de 1970 à ceux de 2013 : les racines du FPSPP	29
	Le Conseil d'administration et les commissions statutaires	30
	 La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en Europe	33
	Les réseaux des OPCA et OPACIF	34
	Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE	36
LES ACTIONS EN FAVEUR DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS		
P. 37	L'appui à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés	40
	L'appui aux mutations économiques et technologiques	42
	 Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation	46
	L'appui pour sécuriser les salariés en situation d'illettrisme et favoriser l'accès à un socle de compétences	47
	L'appui aux congés individuels de formation	49
	 Les congés individuels de formation et l'activité des OPACIF	51
LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI		
P. 55	Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la « péréquation »	58
	L'appui au développement de l'alternance	60
	 Le contrat de professionnalisation	61
	La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle	63
	L'appui à la formation pendant les emplois d'avenir	66
	L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail	68


LES ACTIONS EN FAVEUR DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

P. 71

L'accès à la formation pendant le contrat de sécurisation professionnelle	75
La préparation opérationnelle à l'emploi collective	78
La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi	80
 La formation des demandeurs d'emploi	82
Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires	85
 La montée en charge du CPF	87
La rémunération de fin de formation	90



LE FPSPP : LA « MAISON COMMUNE » DES OPCA ET DES OPACIF- FONGECIF

P. 91

L'offre de service CEP des Fongecif	96
 Le Conseil en évolution professionnelle	98
Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation	99
La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF	101
Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique	102
Vers SIM : le système d'information multifongecif	106
La cohérence dans les relations avec les OPCA : les dialogues de gestion et les conventions globales	107

LE FPSPP : UN SOUTIEN AUX POLITIQUES PARITAIRES

P. 109

L'appui au COPANEF	112
L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions	114
Les démarches évaluatives paritaires	116
Le système d'information du compte personnel de formation	118
CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement	120
 CléA, certificat du socle de connaissance et de compétences professionnelles	121
 La certification et les listes éligibles au CPF	123

LE FPSPP : CONCILIER RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ DE LA GESTION

P. 127

Le budget du FPSPP	130
L'utilisation de l'ordonnance de 2015	134
La transparence et la communication	135
Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP	137
Une démarche de certification de la qualité au FPSPP : la démarche EFQM	138
Le schéma directeur des SI : vers un système intégré avec les autres acteurs	139
Les ressources humaines du FPSPP	141
Les sigles utilisés	143

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Ce premier 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 la synthèse des principaux résultats, ce rapport donne la parole aux institutions qui participent de l'action du FPSPP : le Comité paritaire interprofessionnel 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, CGPME et UPA).

Le cœur du rapport est composé d'une cinquantaine 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 repérables grâce à des pointillés.

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 bénéficiaire et de la durée.

LES RENVOIS AUX TEXTES DE LOIS ET AUX ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Pour alléger la lecture, l'évocation de l'ANI de décembre 2013 fait référence à l'accord national interprofessionnel 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 professionnelle) 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



Dominique SCHOTT
Président



Pierre POSSÉMÉ
Vice-Président

Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et dans la gestion financière de la formation. Conformément aux priorités issues des accords définis par les partenaires sociaux et de la convention-cadre conclue avec l'État, ainsi qu'aux orientations tracées par le COPANEF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) assure sa mission de gestion, en assurant la prise en compte de l'expression des professionnels sur leurs réalités de terrain, l'évolution de leurs métiers, leurs besoins en compétences et contribuant avec ses partenaires à mobiliser des réponses formation adaptées et de qualité.

Créé pour aider les salariés 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, 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 prérequalification en faveur des jeunes en contrats d'apprentissage, le soutien à la formation des salariés des TPE, de ceux engagés dans les transitions numériques, comme à celle des personnes en situation précaire et en recherche d'emploi.

Assorties de ressources directement issues d'une partie de la nouvelle contribution obligatoire des entreprises, les missions du FPSPP sont également étendues par la loi du 5 mars 2014 au développement de systèmes d'information dans le domaine de la formation professionnelle, et au financement des heures consommées par un salarié mobilisant son CPF à l'occasion d'un CIF, ou encore à un demandeur d'emploi souhaitant suivre une formation grâce à son CPF.

Le FPSPP contribue ainsi à l'individualisation du droit de la formation, et la sécurisation des parcours professionnels en s'attachant à permettre aux salariés, comme aux personnes en recherche d'emploi, d'acquérir et de faire reconnaître des compétences tout au long de leur vie professionnelle pour faciliter les transitions d'une entreprise à une autre, d'une branche professionnelle à une autre, comme le retour à l'emploi.

Il s'attache également à la promotion de la qualité auprès de l'ensemble des organismes paritaires agréés, dans le cadre notamment de la charte des bonnes pratiques du FPSPP.

Ainsi avons-nous souhaité que le FPSPP poursuive la consolidation en 2016 de son rôle d'animateur auprès des OPCA et OPACIF, d'accompagnateur dans le champ de la qualité de la formation, et qu'il s'attache à ce que l'orientation de ses services soit tournée vers ses usagers et partenaires, accompagnée d'une réduction de ses délais

internes et d'un objectif d'excellence en matière de gestion, avec l'objectif d'une certification EFQM.

Dans ses délibérations, 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 soit soutenu par le développement de la culture de l'évaluation et l'expression du partenariat dont témoigne ce rapport, par des statuts rénovés, et par une gestion agile, réactive et transparente.

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.

FPSPP : Les chiffres-clés

Ressources 2015 : 872 M€

Engagements 2015 : 1 031 M€

- 32 % pour entreprises et salariés
- 25 % pour insertion dans l'emploi
- 43 % pour parcours des demandeurs d'emploi (DE)

Au total, 550 M€ pour les actions à destination des DE

Sur les engagements 2015 :

- 719 M€ pour les OPCA et les OPACIF
- 225 M€ pour Pôle Emploi
- 87 M€ pour les Conseils régionaux

1,1 % : Les frais de fonctionnement du FPSPP rapportés à la collecte

En 2015, **plus de la moitié des engagements du FPSPP sont allés au financement d'actions destinées à des personnes en recherche d'emploi** (550 millions d'euros). Il va faire encore plus en 2016, en soutenant activement les efforts de l'ensemble des parties prenantes dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi ». Toutefois, l'effort consenti en 2016 a été possible en épuisant les réserves du FPSPP. Il faudra examiner,

notamment avec l'État, si et comment un tel investissement peut se prolonger dans le temps.

L'appui à la formation des demandeurs d'emploi par des financements assis sur la masse salariale des entreprises de droit privé et gérés paritairement est déjà considérable : **plus de la moitié des actions à destination des demandeurs d'emploi sont financées ou co-financées par les organismes paritaires** (FPSPP, OPCA et OPACIF).

Le FPSPP tient une place importante au sein du système de financement de la formation professionnelle, mais il n'est qu'un financeur parmi d'autres. La contribution dédiée au FPSPP en provenance des OPCA représente un peu moins de 13 % des 6,7 milliards reçus par eux en 2015. Ses dépenses de 550 M€ pour les personnes en recherche d'emploi sont à examiner au regard des 2,1 milliards dépensés pour ces publics par les Conseils régionaux et les 1,8 milliard consacrés par Pôle Emploi et l'UNEDIC. Ses autres dépenses à destination des salariés et des formations en alternance (480 M€) sont à comparer aux 6,6 milliards consacrés à l'alternance (dont 2,5 pour les Conseils régionaux) et aux 13,5 milliards pour la formation des salariés de droit privé, dont la moitié relève des entreprises directement.

Les partenaires sociaux nationaux et inter-professionnels, chargés par la loi de définir, en accord avec l'État, les grandes orientations dans l'usage des fonds du FPSPP, ont toujours eu pour ambition, non pas de soutenir tel ou tel public, mais de favoriser la mise en place d'actions de formation et de qualification **soutenant les parcours dans et vers l'emploi des actifs**. Ils soutiennent ainsi des actions qui visent :

- **À réduire les inégalités d'accès à la formation** : La dotation à destination des salariés des entreprises de moins de

11 salariés a ainsi permis d'augmenter de 18 % le nombre d'actions de formation, appuyant ainsi ce maillon essentiel de notre tissu économique en améliorant les compétences de leurs salariés.

■ **À favoriser les transitions professionnelles** : Les dotations aux Congés individuels de formation (CIF-CDI et CIF-CDD), comme le financement d'actions de formation pendant la durée du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont des leviers sécurisés et efficaces pour permettre aux salariés, comme aux demandeurs d'emploi concernés de s'engager et mener à bien des transitions professionnelles réussies.

■ **À permettre l'insertion dans l'emploi par la formation et la qualification** :

– Par la mutualisation des fonds pour soutenir les OPCA qui en font le plus en matière d'alternance (mécanisme de péréquation), le FPSPP assure une allocation optimisée des financements vers les contrats de professionnalisation, contrat de travail en alternance efficace pour les jeunes comme pour les demandeurs d'emploi pour s'insérer durablement sur le marché du travail par l'accès à la qualification.

– Par la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), il aide les demandeurs d'emploi à acquérir les compétences nécessaires et adaptées à une embauche dans une nouvelle entreprise : ce dispositif, créé par les partenaires sociaux en 2009, fait partie des outils les plus efficaces pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

■ **À déployer de nouveaux droits à la formation** : Par la dotation plancher de 100 heures pour le Compte personnel de formation (CPF) des demandeurs d'emploi, par le financement du Système d'information du CPF, mais aussi par l'animation des utilisateurs du CPF, le FPSPP a permis à ce nouveau droit de se mettre en place.

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

- Taux d'emploi post CIF-CDD : 70 %
- Taux d'emploi post POEI : 73 %
- Taux d'emploi post Contrat de pro pour un ancien demandeur d'emploi : 66 %

À titre de comparaison :

- Taux d'emploi pour toute formation DE : 49 %
- Taux d'emploi pour un DE sans formation : 34 %

Pour assurer la **pertinence et l'efficacité de son action**, le FPSPP conventionne 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 paritairemment, 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.

Le FPSPP est devenu progressivement la **« maison commune » des OPCA et des OPACIF**, afin de capitaliser sur leurs expériences et les soutenir dans leurs démarches d'amélioration permanente de leurs activités. C'est dans ce cadre, qu'il les a, par exemple, appuyés dans la définition d'indicateurs de qualité communs et ainsi donné corps aux ambitions des partenaires sociaux et du législateur en matière de qualité de l'offre de formation. Le FPSPP a soutenu les démarches des Fongecif pour se doter d'une offre de services pertinente et opérationnelle pour déployer le Conseil en évolution professionnelle et professionnaliser les conseillers de ce réseau.

Pour s'assurer de mettre en place des dispositifs pertinents pour les actifs et les entreprises, le FPSPP soutient **l'expérimentation et l'innovation**. En coconstruisant des réponses nouvelles avec ses partenaires, il cherche à faire émerger :

- de nouveaux modèles pédagogiques adaptés aux publics et aux entreprises peu enclins et/ou disponibles pour se former, par exemple en soutenant les OPCA dans le développement des Formations en situation de travail (FEST) ;
- de nouvelles réponses pour que les entreprises développent les compétences de leurs salariés, par exemple en appuyant les projets liés à l'économie numérique et à la transition écologique ;
- de nouvelles modalités d'appui aux transitions professionnelles par la certification, par exemple le déploiement de la Certification du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou des certifications de qualification professionnelle interbranchées (CQPI) ;
- de nouvelles manières d'accompagner les personnes dans leurs parcours, par exemple par l'expérimentation d'un bilan de compétences modularisé intégré au conseil en évolution professionnelle ou le soutien à des projets territoriaux innovants d'appui aux demandeurs d'emploi.

La création du FPSPP en 2009 a conduit dans les premières années à une croissance rapide de son activité. S'il continue à faire preuve d'une grande réactivité face à l'actualité et pour mettre en œuvre les décisions conjointes des partenaires sociaux et de l'État, le FPSPP a aujourd'hui des modes de gestion fluides et diversifiés. **Sa gestion est transparente**, régulièrement contrôlée par la Cour des comptes ou la Cour des comptes européenne (en tant qu'organisme intermédiaire du Fonds social européen). Ses frais de fonctionnement sont tenus et ne représentent que 1,1 % de ses ressources. Attaché à la mesure de la portée et des effets produits par les dispositifs qu'il contribue à financer, il développe progressivement et de manière systématique des bilans évaluatifs : le présent rapport participe de cet effort en présentant les éléments de bilan disponibles.

Le FPSPP est 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) et déployées en accord avec l'État. **Le renforcement de l'articulation entre le FPSPP et le COPANEF** est en cours de discussion afin d'améliorer l'efficacité des décisions et favoriser les synergies.

LE POINT DE VUE DE...



Quel bilan tirez-vous des 6 premières années de mise en œuvre du FPSPP ?

Le COPANEF, créé en 2014, ne peut se prononcer sur les 6 années d'existence du FPSPP. Nos organisations respectives le feront.

Par leur ANI de décembre 2013, les partenaires sociaux ont modifié la place du FPSPP dans le système. Il n'est plus seulement un gestionnaire de fonds, il remplit une fonction d'animation et de coordination évidente avec les autres organismes paritaires comme il vient de le faire récemment par exemple sur le Conseil en évolution professionnelle ou sur le chantier « qualité ».

Le FPSPP démontre tous les jours sa compétence et sa réactivité grâce à l'engagement de ses administrateurs et de son personnel.

Qu'attendez-vous à l'avenir du FPSPP et des missions qui lui sont confiées ?

Le renforcement par l'ANI et la loi de la responsabilité politique du COPANEF dans la gestion interprofessionnelle de la formation professionnelle impacte nécessairement les missions du FPSPP.

Le COPANEF identifie de plus en plus de nouveaux besoins auxquels le FPSPP doit répondre.

Pour rendre plus visible et plus efficace l'usage des fonds de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont besoin d'un FPSPP qui, plus qu'aujourd'hui, soit en capacité de leur fournir des outils de suivi et de pilotage des politiques paritaires et de co-décision avec les pouvoirs publics. Ils ont aussi besoin d'une expertise juridique, financière sur les responsabilités légales qui leur incombent sur le CPF, sur le socle de compétences...

Le COPANEF a besoin d'un FPSPP qui assure systématiquement une fonction de tête de réseau pour coordonner tous les autres acteurs paritaires (COPAREF, CPNE, OPCA, Fongecif...) ou non (Pôle emploi, Régions...) sur de très nouveaux sujets. Tout démontre que chaque fois que cette coordination a été proposée, les différents acteurs, même si cela bouscule leurs pratiques naturelles, réussissent à travailler ensemble et en cohérence.

Pour mieux répondre aux besoins des salariés et des entreprises, le FPSPP doit apporter son appui à toutes les initiatives visant à adapter l'offre de formation, sa qualité. Il doit aussi accompagner le développement des systèmes d'information nécessaires pour rendre les personnes actrices de leur évolution professionnelle.

La réforme de la formation professionnelle suppose enfin une rénovation de nos politiques de certification. Le FPSPP a nécessairement à construire pour le compte des partenaires sociaux une ingénierie de gestion des certifications paritaires (CléA, CQPI...) appelées à se développer.

En décidant le 13 juillet 2016 de mieux articuler le travail entre le FPSPP et le COPANEF, les partenaires sociaux visent clairement à construire une gouvernance nationale interprofessionnelle plus simple, plus efficace encore et mieux identifiée par nos différents partenaires. Leur objectif est toujours d'utiliser au mieux les ressources dont ils ont la responsabilité pour développer les compétences de tous les salariés et demandeurs d'emploi (source de la sécurisation de leur parcours) sur des compétences requises pour l'activité économique de demain.

Florence POIVEY, Vice-Présidente
Christian JANIN, Président



Quel bilan tirez-vous des 6 premières années de mise en œuvre du FPSPP ?

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé par 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, constitue un élément central pour orienter les moyens de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi comme les salariés les moins qualifiés, souvent fragilisés en période de fortes mutations économiques.

En 2009, les débats parlementaires avaient visé l'objectif de permettre chaque année, via ce fonds, la formation de 500 000 salariés peu qualifiés et de 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

Depuis 2013, de l'ordre de 30 % des fonds sont affectés à la formation des demandeurs d'emploi, pourcentage en augmentation depuis 2013, dans le cadre d'un volume total qui s'est sensiblement accru d'année en année jusqu'en 2016. Le périmètre de l'annexe financière pour 2016 a ainsi dépassé les 1,6 Md€. Les axes généraux d'intervention du FPSPP et les publics qui doivent être prioritairement visés par le cofinancement du FPSPP sont clairs et constants : les salariés de faible niveau de qualification, les salariés des TPE-PME, mais aussi les demandeurs d'emploi.

Je tiens à souligner que le FPSPP a fortement contribué à la montée en charge du compte personnel de formation, depuis sa création actée par la loi du 5 mars 2014, grâce à la décision du COPANEF de refinancer les 100 premières heures de formations éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi. Ainsi, 175 M€ en 2015 et 285 M€ en 2016 ont été programmés pour financer des formations éligibles au CPF pour les demandeurs d'emploi.

Plus de six ans après sa création, le FPSPP a étoffé sa structure administrative et ses partenariats avec les acteurs du champ de l'emploi et de la formation professionnelle, au-delà des OPCA : COPAREF, Régions, Pôle Emploi, Centre Inffo, Carif Oref... Il est devenu un levier crucial pour les partenaires sociaux, au sein duquel l'État, au-delà de la négociation annuelle sur l'affectation de fonds, a un rôle de surveillance et de conseil.

Qu'attendez-vous à l'avenir du FPSPP et des missions qui lui sont conférées ?

Pour conforter l'efficacité des actions entreprises par le FPSPP, des pistes de progrès collectives ont été identifiées, et très souvent étudiées en lien avec les partenaires sociaux et le COPANEF. Sur le plan du suivi comptable et financier, la construction d'un outil de suivi financier et physique plus structuré permettrait d'apprécier plus finement et en temps réel le niveau d'engagement et de réalisation des différentes actions du FPSPP. À l'instar des efforts conséquents conduits par ailleurs par certains OPCA, l'amélioration des systèmes d'information du FPSPP doit également conforter et enrichir les éléments de décision disponibles pour la gouvernance.

Compte tenu de la place prise par le FPSPP, un chantier de simplification des procédures de programmation et de gestion financière semble opportun à ouvrir, afin d'accroître la lisibilité des mécanismes financiers et leur suivi en cours d'année.

Par ailleurs, la renégociation annuelle de l'annexe financière est porteuse de lourdeurs mais aussi d'absence de lisibilité par tous. Les débats pourraient être repris courant 2017 pour définir les contours réalistes d'une vision financière pluriannuelle, clarifiant les perspectives d'actions possibles de cet acteur central qu'est devenu le FPSPP.

Enfin, je ne peux que souhaiter une mobilisation toujours plus forte du FPSPP en faveur de la formation et de la qualification en France en lien avec les OPCA, tant par un accompagnement résolu des salariés les moins qualifiés et ceux des TPE-PME que par un engagement fort vers les demandeurs d'emploi.

Cette mobilisation sera d'autant plus efficace qu'elle se double d'un travail sur l'offre de formation et de l'application au 1^{er} janvier 2017 du décret relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.



Orienter, former et accompagner vers les emplois de demain

Le développement des compétences des personnes est au cœur de la réforme de 2014, dont les bases ont été posées par l'ANI de 2013. L'entrée par les compétences constitue le « trait d'union emploi-formation » qui est la signature du Copanef, instance paritaire qui définit les orientations stratégiques des partenaires sociaux, dont le FPSPP est l'outil d'ingénierie financière.

Ce qui donne du sens à la sécurisation des parcours, c'est l'émancipation par l'emploi de qualité. Engagée dans notre société en mutation, la CFDT s'est pleinement investie pour orienter massivement vers la qualification ceux qui en ont le plus besoin. Elle souscrit au choix d'organiser le présent rapport dans une dynamique de parcours plutôt que par public : plus qu'une addition de lignes budgétaires, l'action du Fonds paritaire favorise la

mise en mouvement de tous, salariés peu qualifiés, soumis aux transitions numérique et énergétique, en reconversion, jeunes ou moins jeunes en insertion professionnelle et demandeurs d'emploi entre deux contrats ou de plus longue durée, pour qui la mobilisation des partenaires sociaux a été sans précédent !

La logique des droits attachés à la personne – CPF, CPA – nécessite un accompagnement et une information personnalisés. C'est le rôle des entretiens professionnels, du conseil en évolution professionnelle, comme des observatoires régionaux et de branches. C'est aussi l'enjeu de la qualité de l'offre de formation. Comme tête de réseau des Fongécif et des OPCA, notamment, le Fonds paritaire est bien placé pour articuler tous ces chantiers.

La transformation du Fonds paritaire au service de la stratégie compétences du Copanef est engagée ! Il reste à consolider ce qui a été bâti. Mais ce rapport a l'immense mérite de mesurer le chemin déjà parcouru.



La création du FPSPP en 2009 résulte d'une volonté des partenaires sociaux de réaffecter une partie des

fonds de la formation professionnelle vers les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi et permettre un effet levier au profit des formations en direction de ces publics.

Aujourd'hui 675 000 personnes sont formées grâce au financement et co-financement du FPSPP. Cela dépasse largement l'objectif de 500 000 formations que les partenaires sociaux s'étaient fixés en 2009 à la création du fond.

Cette réussite ne doit pas cacher un risque de plus en plus récurrent qui est le sur-engagement excessif des fonds du FPSPP. Jusqu'ici ce sur-engagement était contrôlé mais il atteint aujourd'hui des limites inacceptables pour la CFE-CGC car elles ne sont pas compatibles avec un principe de bonne gestion. Ce sur-engagement est souvent le

résultat d'une volonté de l'État de faire financer par le fonds une partie de sa politique publique (insertion des jeunes, contrats aidés...). Ces actions sont souvent décidées unilatéralement et sans concertation concernant le financement. Les partenaires sociaux se retrouvent alors devant le fait accompli. Cette situation entraîne donc des modifications de lignes de l'annexe financière d'une année sur l'autre afin de financer les actions voulues par l'état. Il est alors impossible d'anticiper ces modifications. Or, pour être efficace, le fond a besoin de visibilité et de stabilité sur du long terme.

Ces réaffectations se font très souvent au détriment des actions de formation en faveur des salariés (notamment le CIF). Pour la CFE-CGC l'enjeu à venir du fond sera de continuer à ce que le FPSPP remplisse la totalité de sa mission, c'est-à-dire la sécurisation des parcours des demandeurs d'emploi mais aussi des salariés de façon équilibrée et tout ceci via une véritable concertation.



La CFTC se félicite du travail accompli par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) depuis sa création en 2009. Durant toutes ces années, il a financé des formations, grâce

à des fonds provenant majoritairement des entreprises du privé, à la fois des salariés des entreprises du secteur privé et des demandeurs d'emploi.

En 2015, les financements réalisés à destination de la formation des demandeurs d'emploi ont représenté plus de la moitié des actions financées par le FPSPP sur l'année, conséquence des efforts consentis par les partenaires sociaux vis-à-vis de ce public.

La CFTC se félicite également du travail réalisé au quotidien avec nos partenaires privilégiés (OPCA, OPACIF, Fongecif...) pour prendre en compte leurs demandes. La proximité du FPSPP permettant une approche plus pertinente et plus précise lors de l'élaboration de certaines politiques définies par le Comité paritaire et interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef).

La CFTC se félicite de la réactivité du FPSPP dans le déploiement de nouveaux droits à la formation (CPF pour les demandeurs d'emploi).

La pertinence d'une gestion paritaire du FPSPP n'est plus à faire, et ce malgré l'existence de fausses vérités

qui pèsent encore sur la formation professionnelle. L'une d'entre elle laisse penser qu'il est possible de ponctionner une nouvelle fois les fonds gérés par le FPSPP et les OPCA pour un montant avoisinant les 350 M€. Or, nous savons pertinemment qu'une telle ponction nuirait gravement à la politique de formation des branches professionnelles impulsé par leurs CPNE. Et plus récemment, une autre fausse vérité sous-entend qu'il suffirait de confier la collecte des fonds de la formation professionnelle aux URSSAF pour remédier au « gâchis » et « aberrations » de la gestion paritaire de ces fonds.

La CFTC souhaite que le FPSPP poursuivre ses actions de réactivité, de créativité envers les inégalités d'accès à la formation. Elles doivent permettre l'insertion dans l'emploi aussi bien des jeunes que des demandeurs d'emploi.

La CFTC souhaite que soient fléchées les sommes liées à la politique de l'illettrisme, car ce fléau des temps modernes est loin d'être éradiqué. Il faut aider ces salariés les plus fragilisés par la vie. Nous savons fort bien que c'est un travail en profondeur et de longue haleine. Ces derniers s'étant pour la plupart « accommodés » de cette situation en appliquant des solutions de contournement qui aujourd'hui ont prouvé leur obsolescence. Et sur cette thématique, chacun doit prendre ses responsabilités, à commencer par l'État.



Quel bilan tirez-vous des 6 premières années de mise en œuvre du FPSPP ?

L'ANI du 7 janvier 2009 fixait au FPSPP l'objectif de former 200 000 DE et 500 000 salariés de faible niveau de qualification.

Dès sa création, de multiples pressions l'ont obligé à engager plus de fonds qu'il ne collecte et à consacrer une part de ses ressources toujours plus importantes à la formation des demandeurs d'emploi à laquelle se sont ajoutées deux ponctions successives l'État de 300 millions d'euros en 2010 et 2011.

Malgré ces contraintes, les premières années ont permis d'asseoir son rôle en matière de péréquation, de qualification ou requalification des salariés et privés d'emploi s'appuyant sur la dynamique des appels à projets qui a permis de cofinancer nombre de programmes d'OPCA et d'OPACIF. Projets qui avaient globalement du sens pour la CGT.

L'aggravation continue du déséquilibre au détriment du financement de la formation des salariés remet en cause gravement ses missions de mutualisation et de péréquation sans que cela ne profite réellement aux demandeurs d'emploi, l'État se désengageant dans le même temps.

Qu'attendez-vous de l'avenir du FPSPP et des missions qui lui sont conférés ?

■ Le Fonds paritaire doit retrouver et poursuivre son objectif initial de péréquation, de mutualisation afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et de sécuriser les travailleurs dans leur parcours professionnel. Il doit pour cela réduire la part des fonds qui sert :

- soit à pallier les carences de l'État pour la formation des privés d'emploi ;
- soit à financer le plan de formation des grosses entreprises par une stratégie d'optimisation financière orchestrée par les OPCA.

■ L'État doit conserver toute sa place dans le conseil d'administration du fonds afin de veiller au respect de ses missions et comme garant d'une égalité de traitement pour toutes les entreprises non représentées par les organisations d'employeurs (hors champ).

■ Mais il ne doit occuper que sa place et clarifier la nature des fonds gérés. Il ne peut se servir du FPSPP comme d'une tirelire dans laquelle il viendrait piocher ce qu'il veut quand il le veut.

■ Les fonds du FPSPP proviennent de contributions des entreprises mutualisées pour former les salariés. L'État doit donc compenser les dépenses qu'il impose pour financer ses missions régaliennes, comme il est censé le faire pour tout autre élément de salaire socialisé.



Reconnu apte à recevoir certaines ressources par le Code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a réussi à dépasser la mission de péréquation assumée par son prédécesseur (le FUP).

Le FPSPP a accompagné les politiques paritaires nationales et interprofessionnelles dans l'émergence de dispositifs comme CléA pour l'ensemble des salariés, ou encore le Compte personnel de formation (CPF) en surpassant les logiques de statuts par le refinancement des heures inscrites au bénéfice des demandeurs d'emploi. Il a apporté un soutien continu aux politiques paritaires d'alternance comme le démontrent les résultats de la péréquation sur le succès des contrats de professionnalisation. Il a permis sur les deux dernières années un redressement du taux d'acceptation sur les congés individuels de formation, les demandeurs ayant à nouveau plus d'une chance sur deux d'avoir leur congé financé.

Le FPSPP a toutefois connu des difficultés, en particulier dues aux logiques contradictoires poursuivies par les représentants de l'État. Ainsi, alors que le



L'UPA avait tiré un bilan très mitigé de la réforme de 2009 car le système n'a pas été de nature à renforcer la formation des salariés des plus petites entreprises. L'UPA a donc abordé la réforme de 2014 comme une occasion de simplifier le système et de poursuivre dans la voie de la rationalisation et de l'optimisation des moyens de la formation professionnelle.

Dans ce nouveau cadre réglementaire, l'ex-FUP rebaptisé FPSPP en 2010, est devenu progressivement une instance citée et/ou présente partout où il est question de politique et de financement de la formation professionnelle.

Après des débuts poussifs où il a fallu passer d'une procédure de simple cofinancement d'expérimentation à une logique d'appels à projets, le FPSPP a trouvé sa vitesse de croisière. Il a même réussi à trouver une parade au phénomène de marche-arrêt (stop and go), écueil tant redouté par tous les financeurs de la formation, en mettant en œuvre un mécanisme de convention globale. Cette convention globale permet de réamorcer les financements vers les OPCA et les OPACIF avant même que soit signée l'annexe financière de la convention cadre triennale liant l'État et le FPSPP.

L'autre élément saillant du bilan des 6 premières années est évidemment lié à l'un des apports essentiels de la réforme de 2014 qui conduit à réserver une enveloppe de 20 % des fonds collectés par le FPSPP spécialement dédiée à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

législateur a réservé l'emploi de ses financements sur des actions de formation, il a imposé la rémunération des demandeurs d'emploi en fin de formation. Alors que les ressources du FPSPP sont consacrées dans le Code du travail et font l'objet de conventionnement, l'État s'en est affranchi à plusieurs reprises pour opérer des ponctions, ce qu'il projette encore pour 2017. Pour s'assurer une trésorerie suffisante pour ces ponctions, son commissaire du gouvernement a usé de son droit de véto pour perturber le fonctionnement du Fonds.

Ces éléments n'ont pas permis au FPSPP de s'inscrire dans une logique de moyen terme politique et de pluriannualité budgétaire. Par ailleurs, les contingences multipartites qui affectent ce Fonds paritaire aboutissent à des retards importants de programmation, et à un amoindrissement de son effet levier.

Une plus grande confiance dans l'expression et le pilotage des politiques paritaires de la formation professionnelle par les acteurs sociaux permettrait une plus grande efficacité du Fonds au service des bénéficiaires des dispositifs qu'ils ont construits.

C'est une avancée historique qui a déjà permis d'améliorer l'accès à la formation des salariés des très petites entreprises en général et des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité en particulier.

Les attentes pour l'avenir

Essentiellement, 2 attentes :

- L'absolue nécessité de maintenir une forte péréquation pour le contrat de professionnalisation à vocation « qualifiante » et « certifiante ». C'est à la fois dans l'Adn du FPSPP et indispensable pour l'insertion professionnelle des jeunes en particulier.
- Donner une suite logique à l'enveloppe spécifique dédiée à la formation dans les TPE en dépassant la simple logique de financement de la formation pour mettre en œuvre une véritable dynamique d'accompagnement des TPE dans le domaine de la formation de leurs salariés.

Au-delà de ces attentes, l'UPA estime primordial que les partenaires sociaux conservent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et dans la gestion financière de la formation. La prise en compte de l'expression des professionnels sur leurs réalités de terrain, l'évolution de leurs métiers, leurs besoins en compétences est une condition sine qua non pour concevoir ou ajuster des réponses formation adaptées et de qualité.

À bon entendeur... !



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 (CPF) 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.

Le MEDEF rappelle que la formation professionnelle est fondamentalement un investissement au service de la compétitivité des entreprises et de l'emploi des personnes. Les pays qui connaissent les taux de

chômage les plus faibles ont activement misé sur l'innovation, la recherche et l'élévation du niveau de compétences de leurs concitoyens.

Pour que cet investissement soit le plus efficace, il est nécessaire de mieux appréhender les évolutions en cours.

Le FPSPP doit aujourd'hui accompagner les évolutions des besoins des entreprises, la simplification administrative, la rotation accélérée des compétences, l'utilisation des nouvelles technologies et s'assurer de l'articulation de ces besoins avec les parcours proposés aux salariés.

Dans cette optique se précise un rôle proactif, davantage basé sur l'anticipation des évolutions du marché du travail en lien notamment avec les observatoires des métiers, mais également les OPCA et OPACIF, mais aussi les Conseils régionaux et l'État.

Beaucoup reste à faire... ne serait-ce que pour mieux faire connaître la réalité de l'importance des évolutions en cours. Que ce rapport contribue à apporter une information objective, précise, non datée, loin des clichés et approximations complaisamment entretenus sur la réalité de l'efficacité de la formation professionnelle en France.



Depuis la création du FPSPP en 2009 et la réforme de la formation professionnelle en 2014, la CGPME et ses mandataires veillent et participent activement au fonctionnement de cette instance en appliquant des principes et une ligne politique simple et ferme :

- une gestion transparente et maîtrisée ;
- une mise en œuvre efficace de l'annexe financière ;
- un système de péréquation garant du financement de l'alternance, en particulier pour les contrats de professionnalisation ;
- un soutien à toutes politiques de formation visant à renforcer l'accès à la formation des salariés dans les TPE/PME ;
- un développement des formations préalables à l'accès à l'emploi prenant en compte les besoins en compétences des petites et moyennes entreprises ;
- un accompagnement financier des initiatives innovantes, qu'elles soient pédagogiques, territoriales et sectorielles.

Nous sommes depuis 2014 particulièrement vigilants sur le fléchage des fonds destinés aux TPE/PME tels


qu'ils ont été prévus dans la loi, fonds nécessaires pour gommer certains impacts de la réforme, de manière à soutenir le volume et le niveau de formation pour les salariés afin d'accompagner les différentes mutations, leurs mobilités professionnelles et de préserver la compétitivité des entreprises.

Le rapport présenté indique clairement l'efficacité de certains dispositifs (notamment la POE que nous avons portée) et l'emploi de nos ressources et de nos engagements sans cesse croissants.

Pour autant, la CGPME s'inquiète de la part grandissante de notre contribution financière vers les demandeurs d'emploi.

Cette politique fragilise à court et long terme les salariés des TPE/PME et ne produit pas tous les résultats escomptés sur le chômage. Toute ponction ou création de fonds poursuivrait cette logique inefficace sur l'emploi et détournerait l'objectif fondateur du FPSPP de formation des salariés des TPE/PME les plus éloignés des dispositifs de formation.

Le FPSPP :
le **paritarisme de
gestion** au service
de la **formation
professionnelle**

Le FPSPP, le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle	21
Les principaux textes qui fondent l'action du FPSPP	23
La convention-cadre 2015-2017 et les annexes financières	24
Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle	27
De l'ANI de 1970 à ceux de 2013 : les racines du FPSPP	29
Le Conseil d'administration et les commissions statutaires	30
 La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en Europe	33
Les réseaux des OPCA et OPACIF	34
Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE	36

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) (voir fiche « [L'appui au COPANEF](#) »).

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 l'année qui vient 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 et 2016 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 seront décrites dans ce rapport sous trois axes :

- A.** Les actions en faveur des entreprises et de leurs salariés : les actions 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 reconverter vers un nouvel emploi.

Ces trois axes sont décrits en détail respectivement, dans les parties « 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 ».

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

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 (voir fiche « Le budget du FPSPP »), mais perçoit également des fonds du FSE (voir 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 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 celles des différents ANI et lois qui ont progressivement, depuis le début des années 1970, posé les principes de mutualisation et de gestion paritaire 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.

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 ».

Si ce rôle central des partenaires sociaux est vraisemblablement unique en Europe, on retrouve des modalités d’organisation parfois proches chez nos voisins européens. Un focus sur « La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en Europe » en donne quelques aperçus.

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 Conseil d’administration et les commissions statutaires » retrace la mission des deux réseaux des OPCA et des OPACIF¹.

¹ OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé ; 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 de 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 Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (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 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 1^{er} novembre de chaque année, les parties engagent une nouvelle négociation en vue de la conclusion d'un accord avant le 1^{er} 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 fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

En cas d'absence de convention-cadre mentionnée à l'article L. 6332-21 applicable avant le 1^{er} 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 CGPME ou à l'UPA, forment le « multiprofessionnel » (appelé avant 2013, le « hors-champ ») et ne sont pas tenues d'appliquer directement les ANI. Voir fiche « Les réseaux des OPCA et des OPACIF ».

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 doit viser notamment les salariés de faible niveau de qualification et 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 ;
- le versement au FPSPP par les OPCA des contributions aux Congés individuels de formation (CIF-CDI et CIF-CDD), contributions reversées aux Fongecif ;
- 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 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 présentation¹ dans le rapport au Parlement.

A. Interventions en faveur des entreprises et des salariés :

- Le développement des formations en faveur des salariés des entreprises de moins de 10 salariés (art. 3.3.1).
- Le développement des formations en faveur des salariés des entreprises de 11 à 49 salariés (art. 3.3.2)².
- 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 et CIF-CDD (art. 3.4.1).
- Le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles (art. 3.4.3).

B. Interventions en faveur de l'insertion dans l'emploi :

- Favoriser l'accès à l'emploi par les formations en alternance (« péréquation ») (art. 3.2).

¹ Voir encadré dans la fiche « [Le FPSPP : le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle](#) » sur le choix de cette présentation.

² Cet axe d'intervention est conditionné par l'existence de crédits CPF non consommés par les OPCA : ceux-ci ne seront connus qu'en 2018. De ce fait leur programmation et la dotation des OPCA ne sont pas intervenues.

- 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).

C. Interventions 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 (CPF) des demandeurs d'emploi (art. 3.1.1).

Les autres formes d'intervention :

- Les mesures d'appui à l'information et à l'orientation (SI-CPF, Système d'information des Fongecif, etc.) (art. 3.5.1).
- Les études et travaux (art. 3.5.2).

LES ANNEXES 2015 ET 2016

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

Par ailleurs, en 2015, comme en 2016, l'État a demandé au FPSPP de prendre en charge en partie la rémunération de fin de formation (R2F : voir fiche « [La rémunération de fin de formation](#) »).

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 » (voir fiche « [La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi](#) »).

Après cette programmation initiale, les partenaires sociaux peuvent décider en cours d'année de réaffecter³ les enveloppes entre 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.

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.

³ Voir fiche « [Le budget du FPSPP](#) » pour les mécanismes de réaffectation et les différences entre programmations et engagements.

Montants programmés en 2015 et 2016 (en M€)

	Programmation initiale 2015	Programmation finale 2015 (après réaffectation)	Programmation initiale 2016
TPE	166,0	166,0	174,6
10-49*			140,0
Mutéco	40,0	96,0	60,0
Expérimentation territoriale**			30,0
Socle	10,0	9,7	
CIF***	60,0	134,7	105,0
<i>dont CIF-CDD</i>	10,0	13,5	50,0
Salariés et entreprises	276,0	406,5	509,6
Péréquation PRO	330,0	246,0	350,0
POEI	24,0	30,9	37,0
Emplois d'avenir	10,0	19,3	20,0
Suivi CLD	4,0	4,0	8,0
Insertion dans l'emploi	368,0	300,2	415,0
CSP****	93,0	120,3	105
<i>dont contribution FSE au CSP</i>	44,0	44,0	40,0
POEC	36,0	70,6	40,0
CPF-DE Pôle Emploi	78,0	78,0	78,0
CPF-DE Conseils Régionaux	80,0	93,6	207,0
ANI Jeunes	15,0	15,0	
Plan 40 000 – Pôle Emploi		31,7	
R2F*****	100,0	100,0	100,0
Parcours des demandeurs d'emploi	358,0	509,2	530,0
Appui innovations pédagogiques	5,7	5,7	5,0
Information et orientation	16,2	23,0	27,9
Études et travaux	4,0	4,0	5,0
Budget de fonctionnement	11,0	11,0	15,0
	36,9	43,7	52,9
Montant total	1 082,9	1 259,5	1 507,5

* Pour les 10-49 salariés, les dotations aux OPCA sont conditionnées à l'existence d'excédents sur le CPF.

** Expérimentations territoriales au bénéfice d'actions innovantes et territorialisées.

*** Y compris l'usage du CPF pour abonder le financement des CIF.

**** Y compris l'usage du CPF pour abonder le financement des CSP.

***** La R2F est hors convention-cadre. L'État s'engage à verser le même montant que le FPSPP.

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 allocation optimisée des moyens et une meilleure efficacité de ces moyens au bénéfice du parcours professionnels des actifs.

Grâce aux montants programmés chaque année dans le cadre des annexes financières signées entre les partenaires sociaux et l'État, le FPSPP annonce 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 forme¹ soit de dotations avec des conditions plus ou moins strictes, ou encore de projets pour lesquels s'inscrivent 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.

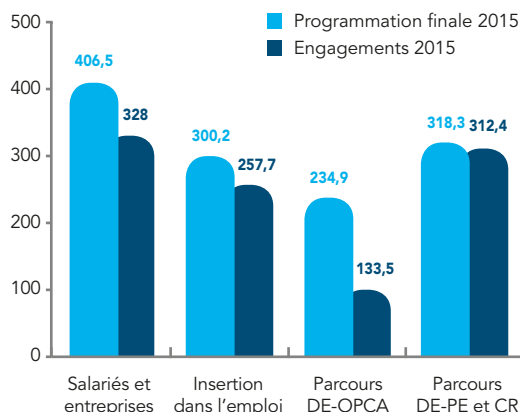
Ces exigences portent aussi sur des obligations de production de reportings réguliers et de bilans quantitatifs et qualitatifs².

En parallèle, le FPSPP engage avec ses partenaires et notamment les OPCA et les OPACIF³, 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 partenaires⁴.

Montants programmés et engagés en 2015 (en M€)



Lecture :

En 2015, 318,3 M€ ont été programmés pour les parcours des Demandeurs d'emploi (DE) auprès de Pôle Emploi et des Conseils régionaux. En début d'année 2016, ils avaient engagé pour 312,4 M€. Ces montants comprennent le FSE versé par le FPSPP et remboursé ensuite en partie.

Note :

Pour des raisons de cohérence, l'appui au CIF-CDD est ici inclus avec l'appui aux salariés (13,5 M€ engagés en 2015), même si cela concerne des DE.

¹ Les modes de déploiement diffèrent d'une action à l'autre. Ils sont décrits dans les fiches de ce rapport.

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

³ Voir fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires » et partie « Le FPSPP : la "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif ».

⁴ Voir fiche « Le budget du FPSPP » pour la description plus précise des mécanismes comptables et la note sur les différences entre engagements et décaissements.



Entreprises

Gestion directe par les Entreprises : 6 900 M€
 Versement à un organisme agréé (OPCA et OPACIF) : 6 900 M€



Les 3 fonctions publiques

Agents de l'État, des collectivités territoriales et FPH : 5 600 M€



Les ménages

1 300 M€



Les conseils régionaux

Total : 4 600 M€
 dont apprentissage et autres : 2 500 M€
 dont formation DE : 1 400 M€
 dont rémunération DE : 700 M€



ÉTAT

Programmes spécifiques et apprentissage : 4 300 M€



Contribution : 813 M€
 Excédents : 38 M€

Divers reversements :
 FSE : 19 M€
 R2F : 2 M€

CPF et dotations : 88 M€
 R2F : 100 M€
 Autres actions (plan 40 000) : 47 M€



Pôle Emploi

Total : 700 M€
 dont formation DE : 300 M€
 dont rémunération DE : 500 M€



UNEDIC

Rémunération DE indemnisés en formation : 1 100 M€

CPF et dotations : 88 M€

Note :

Ce schéma ne fait qu'illustrer les circuits entre le FPSPP et les principaux financeurs finaux de la formation professionnelle, ainsi que les poids relatifs entre ces acteurs.

Sources :

Les données écrites en noir correspondent aux dépenses retracées dans les comptes de la formation professionnelle 2013, publiés dans le Jaune budgétaire Formation Professionnelle 2016. Les sommes qui vont au FPSPP correspondent à ses ressources en 2015. Celles qui en sortent, aux engagements du FPSPP en 2015.

UNE REDISTRIBUTION DE GRANDE AMPLIEUR AU BÉNÉFICE DES PARCOURS

Par ces 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 un peu plus 1 030 M€ en 2015, dont près de 720 M€ envers les OPCA et OPACIF (environ 10 % de leurs dépenses totales) et plus de 220 M€ vers Pôle Emploi (un peu plus du tiers de ses dépenses de formation). Les engagements vers les Conseils régionaux ont été plus limités (88 M€), mais devraient progresser en 2016. Par ses engagements en 2015, le FPSPP aura cofinancé la formation de plus de 320 000 salariés, plus de 50 000 parcours d'insertion dans l'emploi et près de 300 000 formations au bénéfice du parcours des demandeurs d'emploi.

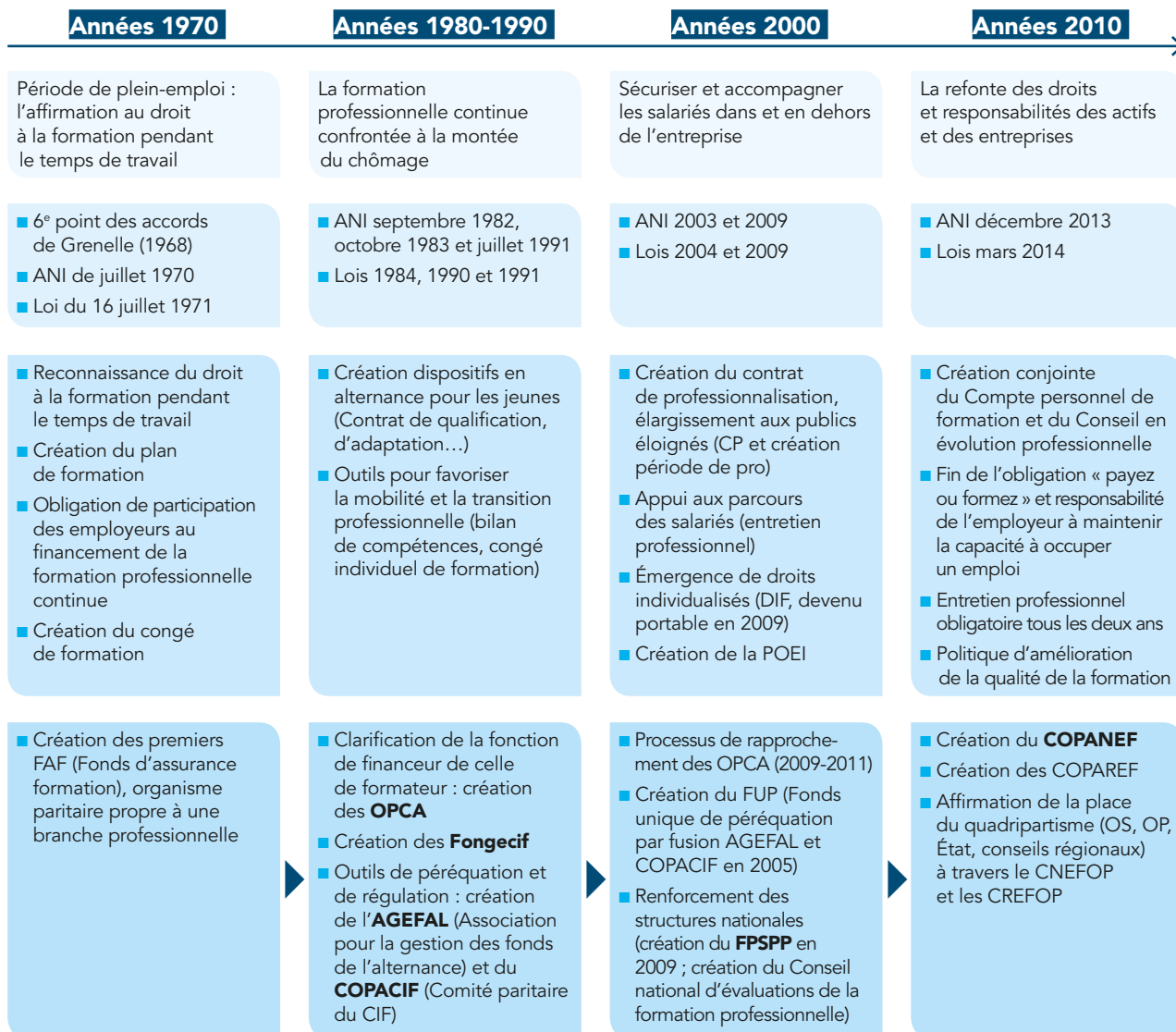
53 % des engagements 2015 du FPSPP pour les demandeurs d'emploi

Une autre manière de représenter cette redistribution consiste à s'intéresser au statut de la personne à son entrée en formation. Sous certaines hypothèses⁵, on peut alors considérer que sur les engagements 2015 de 1 030 M€, majoritairement issus des contributions des entreprises de droit privé, 550 M€ ou 53 % du total sont allés à 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 Les engagements en faveur des demandeurs d'emploi comprennent :
 - L'ensemble des engagements « en faveur du parcours des demandeurs d'emploi » (partie « Les actions en faveur des parcours des demandeurs d'emploi »).
 - 31,2 % des dépenses pour le contrat de professionnalisation (fiche « Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la « péréquation »), soit la part des demandeurs d'emploi à l'entrée en contrat de professionnalisation (source : DARES, 2014).
 - Les engagements en faveur de la POEI (fiche « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ») et en faveur de l'insertion dans l'emploi des chômeurs de longue durée (fiche « L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail »).
 - Les engagements en faveur des CIF-CDD (fiche « L'appui aux congés individuels de formation »).

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



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LES COMMISSIONS STATUTAIRES

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FPSPP¹

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 Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en tant que commissaire du gouvernement². Un contrôleur du Contrôle général économique et financier (CGEFI) assiste de droit, avec voix consultative, au Conseil d'administration (CA). Le CA se réunit chaque mois (11 réunions en 2015). 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 propositions 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 employeur, un pour le collège salarié. 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 plus de 30 fois en 2015.

« Quelles sont les nouvelles pédagogies, en quoi changent-elles l'offre de formation et comment financer la formation 2.0 ? La commission pro poursuit son ambition d'être le facilitateur et le promoteur d'expériences des OPCA et OPACIF. »

Éric Dumartin,
coanimateur de la COM PRO

La commission « Professionnalisation » assure le suivi de l'activité et de la situation financière des organismes paritaires collecteurs agréés, rend compte au Conseil d'administration et formule toute proposition appropriée. Elle s'assure, en outre, de l'animation du réseau des Organismes paritaires collecteurs agréés (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.

C'est la commission Professionnalisation qui examine la distribution des fonds de soutien à l'alternance³. C'est aussi elle qui a proposé et suivi la mise en place du club utilisateurs du CPF⁴ ou encore impulsé le travail conjoint sur la qualité de l'offre de formation⁵, etc.

¹ Les articles L.6332-18 et suivants du Code du travail, définissent les missions du FPSPP.

² Article R.6332-112. 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.

³ Voir fiche « Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la "péréquation" ».

⁴ Voir fiches « Le FPSPP : la "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif » et « Le système d'information du compte personnel de formation ».

⁵ Voir fiche « Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation ».

« Le FPSPP n'est plus uniquement un organisme financeur, mais de plus en plus une tête de réseau, dans le respect évidemment de l'autonomie des organismes... Les commissions fournissent un cadre pour échanger sur ces pratiques. Elles contribuent ainsi à mutualiser l'information et à une plus grande efficacité dans le fonctionnement. »

Pierre Michel Escaffre,
coanimateur de la COM PRO

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, rend compte au Conseil d'administration et formule toute proposition appropriée. Elle s'assure, en outre, de l'animation du réseau des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation. Une feuille de route ainsi qu'un budget fixant les priorités d'animation du réseau OPACIF est proposée par la commission au Conseil d'administration, pour validation.

« Le travail engagé au sein de la commission CIF a préparé la mise en œuvre des missions portées par les OPACIF et voulues par les partenaires sociaux. C'est une mobilisation collective des administrateurs du FPSPP, mais aussi de l'ensemble des administrateurs des Fongecif, qui en a assuré le succès dans les délais attendus. »

Christophe Coriou,
coanimateur de la COM CIF

C'est la commission CIF qui examine les dotations pour le CIF⁶, la définition et la mise en place de l'offre de services CEP⁷, le déploiement du Système d'information commun aux Fongecif⁸ ou encore qui définit le programme annuel de professionnalisation des collaborateurs des OPACIF⁹. C'est aussi elle qui a piloté l'harmonisation des prises en charge des CIF¹⁰.

« Fortement impliqués paritairement dans un travail collaboratif au sein des chantiers nationaux animés par la commission CIF, les Fongecif se reconnaissent et s'affirment de plus en plus en tant que membres d'un réseau national. La commission CIF est, à ce titre, le lieu où se partagent les expériences, se confrontent les pratiques, où s'élaborent les règles communes. »

Djamal Teskouk,
coanimateur de la COM CIF

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.

⁶ Voir fiche « L'appui aux congés individuels de formation ».

⁷ Voir fiche « L'offre de services CEP des Fongecif ».

⁸ Voir fiche « Vers SIM : le système d'information multifongecif ».

⁹ Voir fiche « La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF ».

¹⁰ Voir fiche « Le FPSPP : la "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif ».

« La CSPP traite de nombreux sujets au centre des politiques publiques de formation professionnelle pour servir la sécurisation des parcours professionnels. C'est par exemple elle qui est chargée de suivre, et le moment de venu de tirer le bilan, de l'enveloppe dédiée à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés. »

Mohamed El Barqoui,
coanimateur de la CSPP

- Échangent sur l'opportunité de cofinancer les projets présentés par les OPCA, OPACIF et Fongecif, au regard des objectifs poursuivis et publics visés.
- 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 professionnelle¹¹, les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles¹² et collectives¹³, les projets mutations économiques et technologiques¹⁴, etc.

« La richesse des débats des partenaires sociaux permet une réelle activité des commissions. »

Patrick Le Moigne,
coanimateur de la CSPP

¹¹ Voir fiche « L'accès à la formation pendant le contrat de sécurisation professionnelle ».

¹² Voir fiche « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ».

¹³ Voir fiche « La préparation opérationnelle à l'emploi collective ».

¹⁴ Voir fiche « L'appui aux mutations économiques et technologiques ».



LA PLACE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN EUROPE

Le rapport de la mission d'information parlementaire sur le paritarisme, rendu le 8 juin 2016, l'a souligné : le modèle français de paritarisme de gestion n'a pas d'équivalent en Europe. Toutefois, en matière de formation professionnelle et sur quelques aspects, certains pays ont des systèmes qui se rapprochent du nôtre :

- Sur les fonds sectoriels de formation, l'Italie a mis en place suite à un accord interprofessionnel national, des fonds sectoriels, gérés paritairement, chargés d'appuyer le déploiement de politiques de formation et d'emploi au niveau d'un secteur. 18 fonds ont été autorisés par l'État, couvrant environ les 2/3 des salariés. Ces fonds récupèrent une fraction de la masse salariale des entreprises (collectés en même temps que les cotisations sociales) et les redistribuent pour soutenir des actions de formation. C'est notamment le cas pour le soutien aux plans des entreprises qui cherchent à se moderniser, mais aussi en faveur d'actions de formation pour les salariés licenciés pour motif économique.
- Les Pays-Bas sont un autre pays qui a déployé des fonds sectoriels gérés paritairement. Environ 125 fonds sectoriels ont été créés par accord de branche. Leurs modalités de fonctionnement diffèrent beaucoup d'un secteur à l'autre : dans certains cas, ils ne sont qu'un appui financier aux formations décidées par les entreprises ; dans d'autres cas, leur rôle peut s'étendre à la définition de priorités de branche, au soutien à l'apprentissage ou encore au financement de congés individuels de formation pour les salariés.
- En Espagne, on trouve un système de mutualisation au niveau national proche du système français : la Fondation publique de la formation professionnelle de l'emploi (longtemps dénommée Fondation tripartite) gère une contribution assise sur la masse

salariale (collectés avec les autres cotisations sociales) et redistribue ces fonds à des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi, des actions de formation en alternance pour les jeunes, des plans de formations des entreprises et des congés individuels de formations. Elle appuie son action sur des conseils paritaires sectoriels qui définissent les priorités de formation pour leur champ. Au niveau national, elle est gérée par des représentants de l'État, des communautés autonomes, les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs. Son fonctionnement a été revu récemment avec un poids plus important laissé au gouvernement.

- D'autres pays enfin font une place importante aux partenaires sociaux dans la formation professionnelle, mais sans emprunter la voie du paritarisme de gestion. C'est par exemple, le cas du Danemark où les congés individuels de formation, ouverts à tous les actifs, sont gérés par les caisses d'assurance-chômage dépendantes des organisations syndicales de salariés.
- Au Royaume-Uni, les syndicats d'employeurs sont associés très étroitement à la définition des plans régionaux d'appui à la formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi et des salariés des TPE-PME, financés sur fonds publics. Les syndicats de salariés ne sont pas associés à ce processus, mais ils ont un rôle central pour appuyer l'accès à la formation des salariés au sein des entreprises.
- Enfin, en Allemagne, le poids des partenaires sociaux est surtout sensible au niveau sectoriel dans la définition des priorités dans le système dual : ce sont en effet eux qui proposent les évolutions des métiers et des cursus préparés par apprentissage et qui inscrivent ces cursus dans les conventions collectives de branche.

LES RÉSEAUX DES OPCA ET OPACIF

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.

Le FPSPP s'est vu confié par les partenaires sociaux et la loi un rôle d'animation des réseaux. La loi du 5 mars 2014 a ainsi précisé que « le FPSPP établit et publie la Charte des bonnes pratiques pour les organismes collecteurs paritaires agréés et les entreprises¹ ». Cette Charte a une dimension évolutive, par l'enrichissement continu des bonnes pratiques identifiées au sein des réseaux. Les OPCA et OPACIF s'engagent à faire vivre la Charte en participant à l'harmonisation des démarches, la promotion et la diffusion des bonnes pratiques identifiées dans leurs réseaux. 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 des OPCA et OPACIF (voir fiche « Le FPSPP, "maison commune" des OPCA et des OPACIF »).

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 de 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 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 délivrer les services aux entreprises et aux salariés de ces branches. 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 OPCA²

- Collecte la contribution unique auprès des entreprises³.
- 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).
- Est habilité à collecter la taxe d'apprentissage⁴.
- Contribue au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage notamment en finançant les différents dispositifs d'accès à la formation des salariés :
 - les formations financées par le compte personnel de formation⁵ ;
 - les formations relevant du plan de formation⁶ ;
 - les périodes de professionnalisation⁶ ;
 - le contrat de professionnalisation⁷ ;

¹ Article L.6332-1-2 du Code du travail.

² Article L.6332-1-1 du Code du travail.

³ Voir fiche « Le budget du FPSPP » pour un panorama de la collecte.

⁴ Début 2016, 19 OPCA ont obtenu un agrément d'OCTA, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

⁵ Voir fiche « La montée en charge du CPF ».

⁶ Voir fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ».

- les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles⁸ et collectives⁹ ;
- les contrats de sécurisation professionnelle des licenciés pour motif économique par une entreprise adhérente¹⁰.

- Informe, sensibilise et accompagne les entreprises, en particulier les TPE¹¹ et les PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.
- S'assure de la capacité du prestataire de formation à réaliser une formation de qualité.

En 2015-2016, **20 OPCA** ont été agréés pour leurs missions par l'État. Leurs effectifs fin 2015 s'élèvent à 5 700 salariés¹².

LES OPACIF, ORGANISMES PARITAIRES AGRÉÉS AU TITRE DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Deux types d'OPACIF existent :

- ceux à vocation interprofessionnelle à compétence régionale : les **Fongecif**. Actuellement au nombre de 26, ils seront 17 à la fin 2016 (13 en métropole et 4 dans les DOM) suite au processus de fusion ;
- ceux désignés par un accord de branche : FAF-TT, Unifaf, Unifformation, 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 2015 à 2 000 salariés, dont 370 pour le Conseil en évolution professionnelle¹³.

Leurs missions¹⁴

- Concourt à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée.
- Délivre le conseil en évolution professionnelle¹⁵.
- Accompagne 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.
- Finance les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation¹⁶, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation¹⁷.
- S'assure de la qualité des formations financées¹⁸.

⁷ Voir fiche « [Le contrat de professionnalisation](#) ».

⁸ Voir fiche « [La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle](#) ».

⁹ Voir fiche « [La préparation opérationnelle à l'emploi collective](#) ».

¹⁰ Voir fiche « [L'accès à la formation pendant le contrat de sécurisation professionnelle](#) ».

¹¹ Voir fiche « [L'appui à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés](#) ».

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 Article L.6333-3 du Code du travail.

¹⁵ Voir fiche « [L'offre de services CEP des Fongecif](#) ».

¹⁶ Voir fiche « [Les Congés individuels de formation et l'activité des OPACIF](#) ».

¹⁷ Voir fiche « [L'appui aux congés individuels de formation](#) ».

¹⁸ Voir fiche « [Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation](#) ».

LE FPSPP : ORGANISME INTERMÉDIAIRE DU FSE

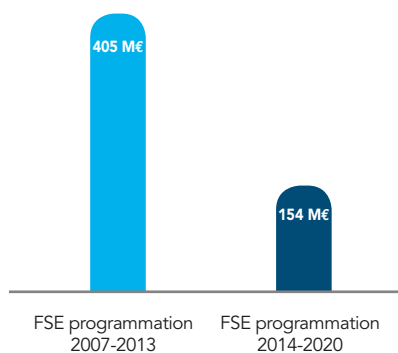
Le FPSPP est devenu organisme intermédiaire du FSE depuis la signature, le 21 avril 2009, de son premier accord avec l'État. En tant qu'organisme intermédiaire, le FPSPP s'est ainsi vu confier une partie des tâches de gestion et de contrôle relevant de la compétence de son autorité de gestion (DGEFP), elle-même responsable de la mise en œuvre et du contrôle d'un programme opérationnel FSE. Une convention visant l'attribution d'une subvention globale permettant la mise en place de projets cofinancés par le FSE au bénéfice des OPCA et des Fongecif a été signée suite à cet accord. À ce titre, le FPSPP reçoit une subvention annuelle du FSE au titre de l'assistance technique aux porteurs de projet¹, ce qui lui a permis de professionnaliser les OPCA et les OPACIF² dans la mise en place des projets et les rendre conformes aux exigences du FSE.

L'engagement de l'État à travers le Fonds social européen a été par ailleurs prolongé dans le cadre des différentes conventions cadre entre le FPSPP et l'État signées entre 2010 et 2015.

Dans le cadre de la convention signée avec l'État pour la période 2010-2012 du 15 mars 2010, l'intervention du FSE a porté principalement sur des actions visant l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques et sur l'amélioration de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi. À ce titre, les dispositifs visant la réalisation des formations CIF pendant les périodes de chômage partiel, les appels à projets ayant comme objectif de développer des socles de

compétences, des savoirs de base ou la lutte contre l'illettrisme³ ou encore la préparation opérationnelle à l'emploi collective et le CRP/CTP ont bénéficié des concours du FSE.

Montants programmés du FSE



Depuis la signature de la convention cadre 2013-2015, le financement du FSE a été concentré uniquement sur le Contrat de sécurisation professionnelle⁴, un dispositif visant à financer la formation des licenciés économiques. 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 total de 154 M€ de FSE.



¹ Voir fiche « [Le budget du FPSPP](#) ».

² Voir fiche « [Le FPSPP : "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif](#) ».

³ Voir fiche « [L'appui aux congés individuels de formation](#) ».

⁴ Voir fiche « [L'accès à la formation pendant le Contrat de sécurisation professionnelle](#) ».

The background features a white rounded rectangle on a white background. To the left of this rectangle is a solid blue vertical bar. To the right, there are overlapping green and yellow shapes, including a large green semi-circle and a yellow horizontal bar. The text is centered within the white rounded rectangle.

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 entreprises
de moins de 10 salariés 40

L'appui aux mutations économiques et technologiques 42



Les actions des OPCA en faveur du plan
et des périodes de professionnalisation 46

L'appui pour sécuriser les salariés en situation d'illettrisme
et favoriser l'accès à un socle de compétences 47

L'appui aux congés individuels de formation 49



Les congés individuels de formation
et l'activité des OPACIF 51

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 2014 et 2015, les priorités en termes d'appui à la formation des salariés ont porté sur :

- Fiche « L'appui à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés ».
- Fiche « L'appui aux mutations économiques et technologiques ».
- Fiche « L'appui pour sécuriser les salariés en situation d'illettrisme et favoriser l'accès à un socle de compétences ».
- Fiche « L'appui aux congés individuels de formation ».

Pour remettre ces actions dans un contexte plus large, deux focus viennent les compléter : l'un sur les actions de formations financées par les OPCA au titre du plan de formation et les périodes de professionnalisation (Fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ») ; un autre sur les congés individuels de formation et l'action des OPACIF (Fiche « Les Congés individuels de formation et l'activité des OPACIF »).

Ces actions en faveur des entreprises et des salariés viennent orienter et compléter les dépenses des OPCA et des OPACIF. Elles ont représenté 328 M€ d'engagements en 2015.

	Engagements (en M€)	
	2014	2015
TPE	-	151,3
Projets mutations économiques (hors activité partielle)	18,1	46,9
Activité partielle	29,4	10,3
CIF	116,0	119,4
dont CIF-CDD	45,8	13,5
Socle et illettrisme	18,5	-
DIF et périodes de pro	4,1	-
	186,0	327,9

	Nombre de personnes concernées (2015)	Volume horaire par bénéficiaire	
TPE	246 700	25	Engagements 2015.
Mutéco (hors AP)	42 600	33	Engagements 2014-2015.
Activité partielle	12 200	36	Engagements 2015.
CIF	6 995	743	CIF réputés permis par la dotation 2015 + réalisations CIF-CDD en 2015.
Abondement CIF-CPF	4 666	73	Engagements 2015 pour un volume horaire total de 676 heures.
Socle et illettrisme	10 000	52	Réalisations 2015 correspondant aux AAP 2013.

L'APPUI À LA FORMATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

FAVORISER L'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE

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 sur trois dans les entreprises de moins de 10 salariés¹. Cette inégalité d'accès est préjudiciable aux trajectoires des salariés, mais aussi au développement économique de ces structures. Dans le cadre de la convention-cadre 2015-2017 et conformément à l'ANI de décembre 2013, une enveloppe financière correspondant à 20 % de ses ressources, soit 166 M€ pour l'année 2015, a été mise en place pour renforcer la capacité des OPCA à financer la formation des salariés des TPE.

En 2015, l'aide du FPSPP a permis à 20 OPCA de s'engager auprès 246 700 salariés pour un montant de 151 M€. Les actions de formation financées grâce à cette enveloppe complémentaire ont une durée globale moyenne de 25 heures par participant et un coût pédagogique horaire moyen de 25 €.

Le coût total de l'action est de 751 € en incluant les rémunérations et les frais inhérents au départ en formation.

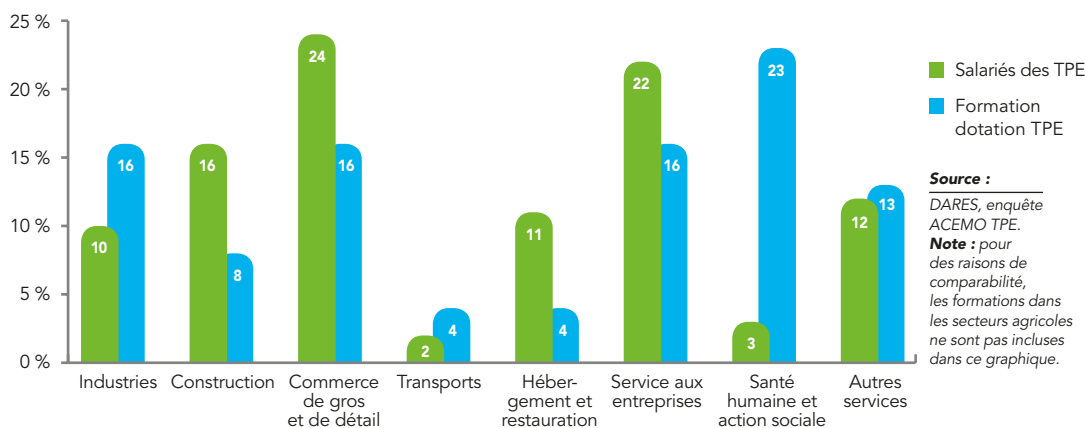
Les formations financées grâce à cette enveloppe sont très comparables à celles qu'avaient financées les OPCA en 2014 pour les salariés des TPE².

Quant au profil des participants, la part des femmes est de 52 % ; le niveau V et *infra* 39 % ; les jeunes de moins de 30 ans 25 % ; les ouvriers 22 % et les employés 55 %. Comparés à l'ensemble des salariés des TPE², on note une surreprésentation des salariés des secteurs de la santé et dans une moindre mesure de ceux des secteurs industriels.

UN EFFET LEVIER IMPORTANT SUR LES ACTIONS DES OPCA

L'effet levier de cette mutualisation interprofessionnelle est important, cette enveloppe venant abonder les fonds disponibles au sein des OPCA pour le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

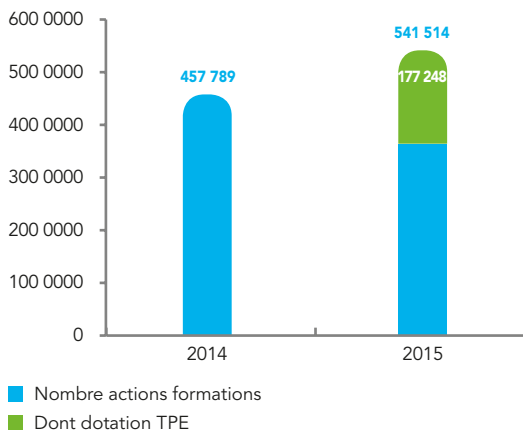
Les engagements de formation des OPCA pour le plan de formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont



¹ Insee, enquête sur la formation des adultes, 2012.

² Voir fiche « Les actions des OPCA en faveur du plan et des périodes de professionnalisation ».

Nombre d'actions de formations au titre du plan financées par les OPCA dans des entreprises de moins de 10 salariés



passés de 434 M€ à 513 M€³ de 2014 à 2015, soit une hausse de 18 %. Le nombre d'actions⁴ de formation a progressé de manière similaire en passant 458 000 à 542 000, dont 177 000 cofinancées par le FPSPP.

Dans leurs bilans qualitatifs, les OPCA notent en général cet effet levier de l'aide du FPSPP avec la prise en charge de la quasi-totalité des dépenses et la simplification des procédures administratives.

Comme le note Intergros⁵ dans son rapport d'activité 2015, « Avec le soutien financier du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le conseil d'administration d'Intergros a pris en 2015 des mesures incitatives en faveur des TPE, dont nous mesurons aujourd'hui les effets positifs ».

Les OPCA précisent qu'une meilleure prise en charge a été assurée grâce à l'optimisation des coûts pédagogiques. Comme le note Agefos-PME⁶, « La "dotation FPSPP-TPE" a permis de sécuriser les capacités de financement des branches. L'apport financier du FPSPP, en permettant la mobilisation

de davantage de ressources, a permis la suppression de certains plafonds, ce qui a grandement simplifié les règles de prise en charge et leur compréhension par les TPE. Ainsi des documents de gestion simplifiée ont été mis en place et ont permis de fluidifier les demandes. »

DES DIFFICULTÉS PERSISTANTES D'ACCÈS QUI PASSENT PAR LE DÉPLOIEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE

Le départ en formation demeure toutefois difficile au sein des TPE, d'où la nécessité de la poursuite du soutien du FPSPP sur plusieurs années afin de poursuivre les actions de communication et d'information auprès employeurs et des salariés pour encourager la formation. La mise en place de la dotation TPE a été l'occasion de déployer de manière plus large les services des OPCA à destination des TPE. Constructys note ainsi : « Le plan Objectif Compétences est une réussite, qui n'aurait pu être initiée sans l'aide du FPSPP. Il a permis à l'OPCA, au plan méthodologique, d'investir sur un déploiement d'une dynamique de marketing adaptée à sa mission, lançant ainsi un mouvement durable de développement de la formation dans les petites entreprises les plus éloignées de la formation (entreprises dites réticentes). »

De nombreux OPCA proposent comme solution, entre autres, le développement de la FOAD⁷ permettant au salarié de se former tout en maintenant son activité. Les formations collectives semblent être aussi une réponse adaptée à la situation des TPE qui n'ont pas les moyens pour chercher des prestataires de formation et gérer les contraintes administratives associées au financement de la formation professionnelle.

³ Données provisoires 2015 issues des ESF.

⁴ Les actions de formations peuvent concerner plusieurs participants en cas d'action collective. Le nombre de participants n'est pas connu dans les ESF.

⁵ Rapport d'activité 2015.

⁶ Bilan qualitatif sur le projet TPE 2015.

⁷ Formation ouverte et à distance.

L'APPUI AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES

FAVORISER ET SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES LIÉES AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES

Les mutations rapides des modèles économiques, dans certains secteurs et/ou territoires, peuvent fragiliser les entreprises et leurs salariés en accélérant le besoin de renouvellement des compétences, mais aussi ouvrir de nouvelles perspectives de développement avec des incidences qui peuvent déborder le cadre de l'entreprise et concerner les actifs du territoire.

Dès sa création et de manière permanente, le FPSPP appuie des projets territorialisés portés par les OPCA et les OPACIF, pour leur permettre d'accompagner les actifs et les entreprises à faire face aux conséquences sur l'emploi et les compétences des mutations économiques et technologiques.

Il n'existe pas de définition des « mutations économiques ou technologiques » : chaque dossier doit faire la 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 partenaires sociaux ont, en 2015, choisi de privilégier les projets innovants, notamment traitant des thématiques de transition énergétique et numérique. 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 (COPAREF¹).

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

- Uniformation et Unifaf se sont associés pour construire des passerelles emploi-formation

entre les secteurs sanitaires et sociaux pour faire face aux enjeux du développement de l'emploi et de la diversification des services à apporter aux personnes âgées dépendantes.

- Forco a appuyé les entreprises de la vente à distance dans leurs adaptations aux nouvelles technologies et aux évolutions des pratiques nouvelles d'achat des consommateurs.
- Opcaim porte des projets de grande ampleur autour de la modernisation de la filière automobile (constructeurs, équipementiers, sous-traitants). Co-construits localement avec d'autres acteurs (Direccte² notamment), parfois d'autres OPCA (OPCA DEFI dans le domaine de la plasturgie par exemple), ces projets appuient par la formation de publics prioritaires (jeunes, seniors, premiers niveaux de qualification) des passerelles entre entreprises et des projets de reconversion industrielle.
- Constructys a porté plusieurs projets autour de la transition énergétique, le déploiement de la fibre optique ou encore les enjeux liés au Grand Paris. Dans le bilan qualitatif de ces projets, cet OPCA a noté que « *Ce projet qui fédère toute la profession, a été dès son origine perçu comme une chance d'accélérer la nécessaire évolution des métiers traditionnels en les poussant vers de nouvelles techniques* ».

L'appel à projets « MUT ÉCO », lancé au cours de l'année 2014, est actuellement porté par 17 OPCA et Fongecif dans le cadre de 62 projets. L'entrée des projets se fait au fil de l'eau, au fur et à mesure de leur approbation par le FPSPP³.

54 700 participants ont été engagés dans une formation au titre des projets 2014-2015.

¹ Voir fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».

² Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les dépenses engagées des OPCA et des Fongecif se sont élevées à 99 M€, pour un montant pris en charge par le Fonds paritaire⁴ de 75 M€.

DES FORMATIONS PROCHES DU PLAN ET CONCENTRÉES SECTORIELLEMENT ET GÉOGRAPHIQUEMENT

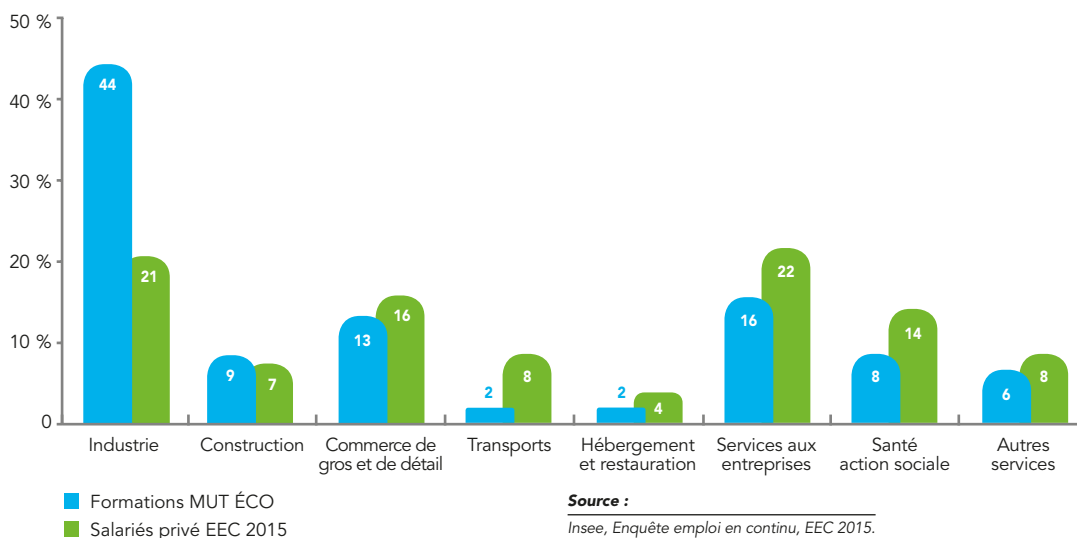
Une action de formation dure en moyenne 33 heures et coûte plus de 900 €, dont près de 30 % au titre de la rémunération. La quasi-totalité des formations se déroule sur le temps de travail des salariés. Ces actions sont assez similaires à celles financées par les OPCA au titre du plan de formation.

Les actions réalisées par les 4 Fongecif ayant participé au dispositif (Corse, Centre, Limousin,

Rhône-Alpes), peu nombreuses au demeurant, diffèrent de celles des OPCA et durent, quant à elles, 630 heures en moyenne avec un coût de 6 000 €. De par leur nature, les actions des Fongecif sont plus longues et plus coûteuses au global, en revanche, elles sont pour la majorité certifiantes et contribuent ainsi à une constitution du parcours durable du bénéficiaire.

En termes sectoriels, 44 % des participants sont rattachés à l'industrie, du fait des mutations économiques particulièrement fortes de ces secteurs suite à la crise de 2008-2009. Ce poids important de l'industrie explique le profil type des participants : c'est un homme salarié, ouvrier, de bas niveau de qualification (V), âgé entre 30 et 45 ans. Les femmes ne représentent que 32 % du public formé.

Répartition sectorielle des personnes formées dans les projets Mutéco et dans la population salariée du privé



Le poids des grandes entreprises est important : 35 % des participants sont salariés d'une entreprise de plus de 250 salariés. Ce taux est élevé au regard des priorités tournées vers les TPME, mais s'explique par la structure de nombreux projets où les OPCA ont cherché à mobiliser, au sein d'un territoire, des petites entreprises dans le sillage d'une plus grande.

Par ailleurs, les projets sont étalés dans le temps, avec un enjeu d'appropriation des possibilités offertes, notamment pour les petites structures. Comme le note Agefos-PME à propos de son projet Transition Numérique : « En effet, bon nombre de dirigeants des TPME commencent à prendre conscience que le fait d'amorcer leur transition

³ Voir fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires » pour le fonctionnement des commissions statutaires.

⁴ Dans le cadre de l'appel à projet 2013-2015, le FPSPP prend en charge les coûts pédagogiques dans la limite de 70 % et rembourse la rémunération des salariés à hauteur du SMIC horaire chargé par heure de formation. Le FPSPP intervient également sur les dépenses de mise en œuvre des OPCA, à hauteur de 5,65 % des coûts pédagogiques.

numérique leur permet d'accroître leur visibilité sur les marchés, de développer leurs ventes, de mieux gérer leur entreprise en interne, de faciliter la mobilité de leurs salariés ou encore d'assurer une veille numérique. »

Toutes les régions de France, métropole comme DOM, sont concernées par au moins un projet MUT ÉCO. Toutefois, rapporté au nombre de salariés, certaines régions, comme la Bretagne, la Normandie, le Grand Est et la Bourgogne-Franche Comté ont un nombre important de participants.

UN IMPORTANT TRAVAIL DE COORDINATION

Les retours des OPCA permettent d'indiquer que les projets Mutations économiques et technologiques ont des résultats :

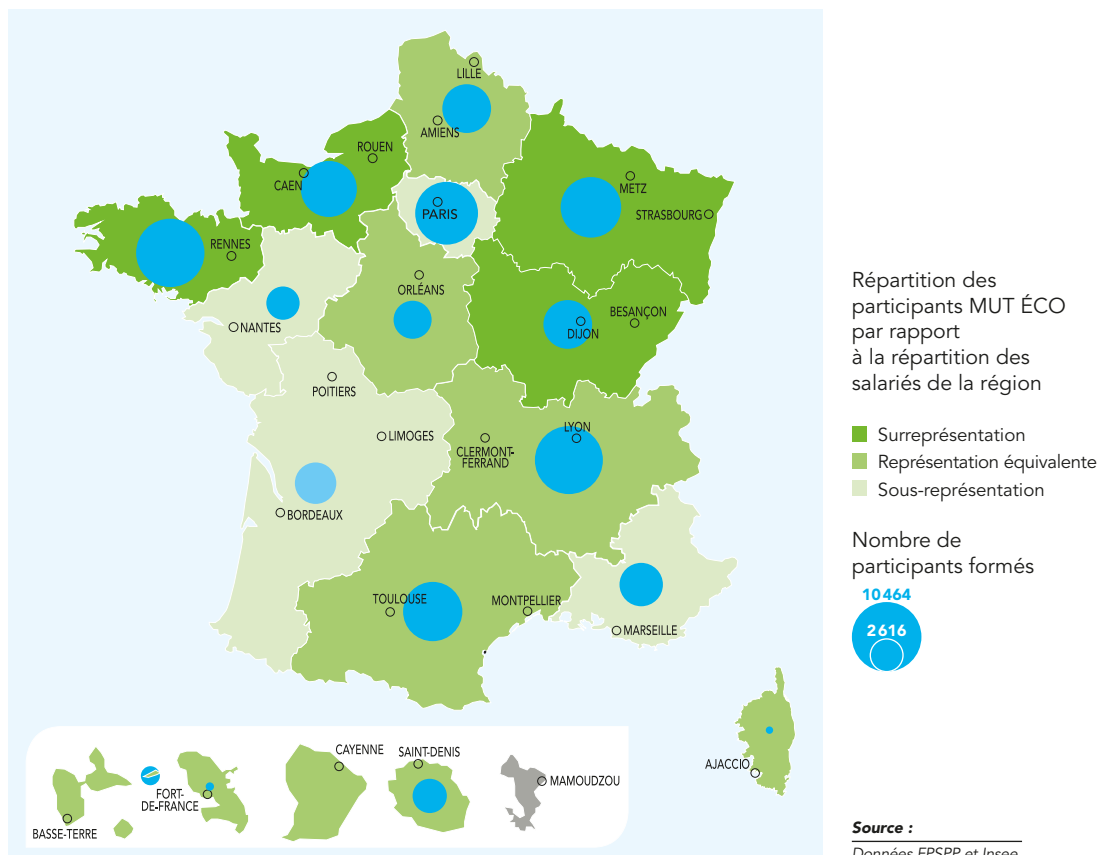
- Sur les entreprises puisqu'ils accompagnent leur plan de développement et appuient la

diversification de leur activité ; c'est notamment le cas des projets visant les domaines de l'innovation (transitions énergétiques et numériques) pour se positionner sur de nouveaux marchés.

- Sur leurs salariés puisqu'ils leur permettent d'acquérir des compétences nouvelles, essentielles pour faire évoluer leur poste de travail.

La construction des projets MUT ÉCO demande un travail important de coordination entre les différents acteurs et leur réussite en dépend. Cette articulation pourrait se développer davantage, notamment avec les acteurs économiques locaux (groupements d'employeurs, associations d'entreprises, représentants territoriaux des branches professionnelles) pour permettre un meilleur relais d'information et une plus grande lisibilité des projets sur les territoires pour les entreprises.

Les participants formés dans les projets mutations économiques 2014-2015



LA FORMATION PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Une des manières de soutenir certaines mutations économiques consiste à appuyer le financement de formations se déroulant pendant les épisodes d'activité partielle. Depuis la création du FPSPP en 2009, les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les risques de perte d'emploi et sécuriser les parcours professionnels en permettant aux entreprises d'utiliser les réductions d'activité pour former leurs salariés. Plusieurs facteurs rendent complexe la mise en place de formation pendant l'activité partielle⁵, notamment organisationnels : difficulté à organiser la formation dans des périodes de fortes difficultés économiques ; difficulté à trouver des organismes de formation aptes à intervenir au bon moment. Le facteur du coût est aussi souvent souligné, d'où l'effet levier du FPSPP mis en avant par les porteurs : ainsi, l'OPCAIM souligne⁶ que « sans le FPSPP ces formations n'auraient pu se réaliser. Ce projet a permis indéniablement de sécuriser les parcours des salariés d'entreprise connaissant des difficultés conjoncturelles ou structurelles... ».

Le FPSPP soutient cette possibilité depuis 2009, mais du fait des difficultés à anticiper les besoins, les partenaires sociaux ont fait le choix, en 2015, de ne plus lancer d'appels à projet spécifique en incluant ce dispositif au sein des projets MUT ÉCO. 7 OPCA se sont positionnés sur l'un ou l'autre des appels à projets.

Cette fusion de deux enveloppes a permis d'ailleurs de gagner en réactivité : suite aux attentats survenus en 2015, le FPSPP a pu rapidement prendre en charge des solutions formatives proposées par le FAFIH et ainsi soutenir les salariés du tourisme impactés par ces événements.

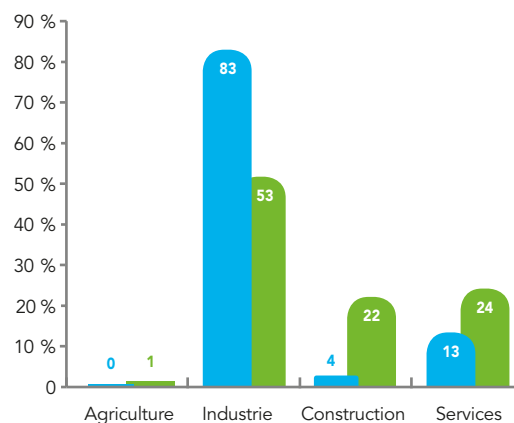
Sur l'année 2015, au total 12 200 participants ont été engagés à suivre au moins une formation pendant leur activité partielle pour un montant total engagé d'environ 13,9 M€ et une prise en charge FPSPP de 10,3 M€. Rapporté au nombre de salariés moyen en activité partielle en 2015, le taux d'accès à la formation est relativement faible : c'est en effet

moins de 2 % des salariés concernés qui ont pu accéder à la formation via ces appels à projets.

Pour ces salariés, la durée de la formation est conséquente, avec une durée moyenne de 36 heures, à comparer à une durée moyenne de 33 heures d'activité partielle. Le coût moyen de la formation est de 1 140 €, soit un coût horaire moyen de 31,4 €.

Les participants sont majoritairement des hommes de plus de 45 ans, ouvriers, de bas niveau d'instruction (niveau V) et en provenance d'entreprise de plus de 250 salariés. Au total 425 entreprises sont concernées, la majorité relevant du secteur de la métallurgie, notamment la filière automobile. Cette surreprésentation des secteurs industriels est une constante pour ce qui est du recours à l'activité partielle en général, mais elle est encore plus marquée pour les salariés qui accèdent à la formation.

Comparaison sectorielle des personnes formées pendant l'activité partielle et des personnes en activité partielle



■ Entrées en formation 2015
■ Effectifs moyens en activité partielle 2015

Lecture :

En 2015, 83 % des salariés partis en formation pendant un épisode d'activité partielle appartenaient au secteur industriel. Ce n'est le cas que de 53 % de l'ensemble des salariés en activité partielle.

Source :

DARES, tableaux trimestriels sur l'activité partielle.

⁵ Voir l'activité partielle en 2013, focus sur les liens entre formation et activité partielle, DARES – Analyses, 2015, n° 026.

⁶ Bilan qualitatif 2015 sur les projets portés par OPCAİM.



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 peuvent prendre en charge ou financer des formations relevant du plan de formation.

Ainsi en 2014¹, environ 4,0 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 3,0 milliards d'euros. 57 % de ces actions ont pour objectif l'adaptation et le développement des compétences et 23 % l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ces dernières. Ces actions sont dans leur très grande majorité d'une durée inférieure à 60 heures et d'une durée moyenne de 26 heures. Leur coût moyen est de 743 € par stagiaire.

Rapporté au nombre de salariés des entreprises adhérentes, ces actions au titre du plan ont concerné 11 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, 30 % de celles entre 10 et 49 et seulement 25 % de celles de 50 et plus. Dans les grandes entreprises en effet, c'est fréquemment l'entreprise qui prend en charge directement les actions au titre du plan et non l'OPCA.

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 18 % des stagiaires ont 50 ans et plus, ce qui est nettement plus faible que dans la population salariée en général (27 %).

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

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

En 2014¹, les OPCA ont pris en charge plus de 371 000 salariés en périodes de professionnalisation pour un montant d'engagements avoisinant les 813 millions d'euros. Ces périodes, qui ont une durée inférieure à 70 heures pour 61 % d'entre elles, ont principalement concerné des salariés d'entreprises de 50 salariés et plus (68 %).

Seule la moitié des formations financées dans le cadre d'une période de professionnalisation concerne des bénéficiaires des catégories socio professionnelles « ouvriers » et « employés ». Ce faible ciblage 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 l'adaptation au poste de travail ou l'évolution professionnelle dans une logique de promotion interne, mais peu autour des enjeux de maintien dans l'emploi, sauf dans quelques secteurs.

¹ Source ESF 2014. Les modifications des périmètres de la source et le retard dans la livraison des données ne permettent pas, à la date de rédaction du rapport, d'actualiser les données pour 2015.

L'APPUI POUR **SÉCURISER LES SALARIÉS** EN SITUATION D'**ILLETTRISME** ET FAVORISER L'ACCÈS À UN **SOCLE DE COMPÉTENCES**

La faible maîtrise des compétences de base est un risque pour les salariés pour leur maintien en emploi et pour leur évolution professionnelle ultérieure. Par exemple, à peine une personne sur deux ayant un faible niveau de compétences à l'écrit est en emploi, contre près de trois sur quatre pour ceux ayant le meilleur niveau¹.

Pour soutenir l'accès à la formation des salariés ne maîtrisant pas les savoirs de base, le FPSPP a lancé dès 2010 un appel à projets pour inciter les OPCA et les OPACIF à mettre en place des actions visant à « Favoriser l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences pour les salariés ». Il s'agit dans un premier temps de mettre en place des actions de communication auprès des différents acteurs impliqués (entreprises, organismes de formation, salariés) et de développer une ingénierie pédagogique adaptée.

Dans la continuité de ces travaux, le FPSPP publie en 2013 les appels à projets « Illettrisme » et « Socle », visant à partir des outils conçus par l'ANLCL², à « maintenir et faire évoluer dans l'emploi les salariés les plus fragiles » afin de :

- réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification ;
- accroître la capacité des salariés les plus fragilisés d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail ;
- agir en prévention de situations susceptibles de fragiliser et marginaliser ce public, notamment aux moments de fortes mutations dans leurs entreprises.

16 OPCA et 8 Fongecif se sont positionnés sur au moins un des deux appels à projets entre 2013 et 2014.

En 2015, le FPSPP a financé les coûts pédagogiques et les salaires de 10 000 personnes parties en formation : 57 heures en moyenne pour les actions de lutte contre l'illettrisme, 46 heures pour l'accès au socle de compétences. Les stagiaires avaient un niveau de formation initiale peu élevé : 43 % des stagiaires illettrisme et 22 % des stagiaires socle n'avaient pas dépassé le niveau de 3^e. Le coût pour le FPSPP a été de 15 M€³.

La mise en place de ces actions a été l'occasion d'une forte mobilisation pour permettre l'entrée des salariés en formation, sans stigmatisation et tout en valorisant l'intérêt pour l'entreprise. OPCALIM, note ainsi dans son bilan qualitatif : « Le projet a permis l'investissement et la professionnalisation de l'ensemble des acteurs (stagiaires, entreprises, organismes de formation, OPCA...) en animant et professionnalisant un réseau d'organismes de formation, en développant un outil d'évaluation ludique, en proposant un accompagnement des entreprises dans l'identification, la sensibilisation, la promotion et la mise en œuvre des parcours de formation et surtout, en permettant à un certain nombre de salariés d'accéder à des formations contextualisées et individualisées. »

UN PARTAGE DES BONNES PRATIQUES ENTRE OPCA ET OPACIF

Afin de capitaliser ces pratiques, le FPSPP a animé depuis 2013 en partenariat avec l'ANLCL, le Comité technique national (CTN) Illettrisme & Socle : lieu d'échanges des OPCA et OPACIF, le CTN contribue à professionnaliser les conseillers, à créer des

¹ OCDE, *Enquête PIAAC sur les compétences des adultes*, 2012.

² Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme.

³ Il n'y a pas eu de nouveaux engagements en 2015, mais les projets lancés les années antérieures ont conduit à des paiements du FPSPP.

outils communs et à mutualiser les bonnes pratiques existantes au sein des deux réseaux. De nombreux outils, issus de ces travaux, sont aujourd'hui en ligne sur le site du FPSPP, à disposition de tous les acteurs œuvrant dans la lutte contre l'illettrisme :

- Des livrets de formation pour les conseillers OPCA et OPACIF : destinés à former des référents internes sur le sujet de la détection et de la lutte contre l'illettrisme, ces livrets sont facilement mobilisables et adaptables par tous les acteurs de l'orientation et de la formation.
- Un livret de formation en ligne à destination des professionnels susceptibles d'accueillir des publics en situation d'illettrisme a été créé en partenariat avec l'ANLCI.
- Une démarche de capitalisation des pratiques d'OPCA et OPACIF en matière de lutte contre l'illettrisme et de développement des compétences clés et socle de compétences. Une riche production écrite témoigne de pratiques variées, pouvant servir de base pour de nouvelles expérimentations.
- Des indicateurs, à l'attention des responsables formation des entreprises, permettant de calculer le « retour sur investissement » du départ en formation d'un salarié en situation d'illettrisme.

DE L'ACCÈS À LA FORMATION À L'ACCÈS À LA CERTIFICATION : LE RÉFÉRENTIEL CLÉA

Les partenaires sociaux avaient appelé à la construction d'un socle de connaissances et de compétences dès l'ANI du 7 janvier 2009. Toutes les initiatives décrites ci-dessus visant à outiller les acteurs ont permis aux partenaires sociaux d'aller un pas plus loin en envisageant la construction d'une certification interprofessionnelle, c'est-à-dire un « diplôme » accessible à tous les publics et attestant de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et des compétences utiles à l'insertion et à l'évolution professionnelle tout au long de la vie.

Le COPANEF a ainsi construit le référentiel de certification CléA⁴, ainsi que le cadre permettant à tous les acteurs (branches professionnelles, secteurs interprofessionnels, régions) de l'adapter et de le contextualiser au métier occupé ou à l'environnement de la personne. Ce faisant, ce nouveau référentiel permet d'enrichir les démarches d'accès à la formation en les complétant par des démarches d'accès à la certification, le FPSPP faisant en parallèle évoluer son offre de services vers le déploiement de CléA⁵.

Le Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles

Le socle est constitué de **l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser** afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle (décret n° 2015-172 du 13 février 2015).

Il fait l'objet d'une **certification** inscrite à l'inventaire éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le CPF.

Son contenu a été écrit sous une forme suffisamment large afin que **chaque branche professionnelle** en assure **l'adaptation pertinente, la contextualisation**, au regard du métier occupé ou de l'environnement professionnel de l'individu (mais ce travail ne doit pas modifier par des ajouts ou retraits la teneur du Socle).

Le Référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle

Permet de qualifier **la nature du besoin en compétences lié à une activité donnée**

Il part de l'analyse de l'activité pour identifier les compétences nécessaires à sa mise en œuvre.

Ensuite, les compétences d'un individu peuvent être évaluées au regard des compétences nécessaires pour l'activité; puis des besoins en formation peuvent être identifiés.

Il ne cible **pas la certification** d'un individu

Certaines branches ou OPCA ont proposé des déclinaisons sectorielles

Extrait du livret OPCA et OPACIF-FPSPP, mai 2015.

⁴ Voir fiche « CléA, certificat du socle de connaissances et de compétences professionnelles ».

⁵ Voir fiche « CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement ».

L'APPUI AUX CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION

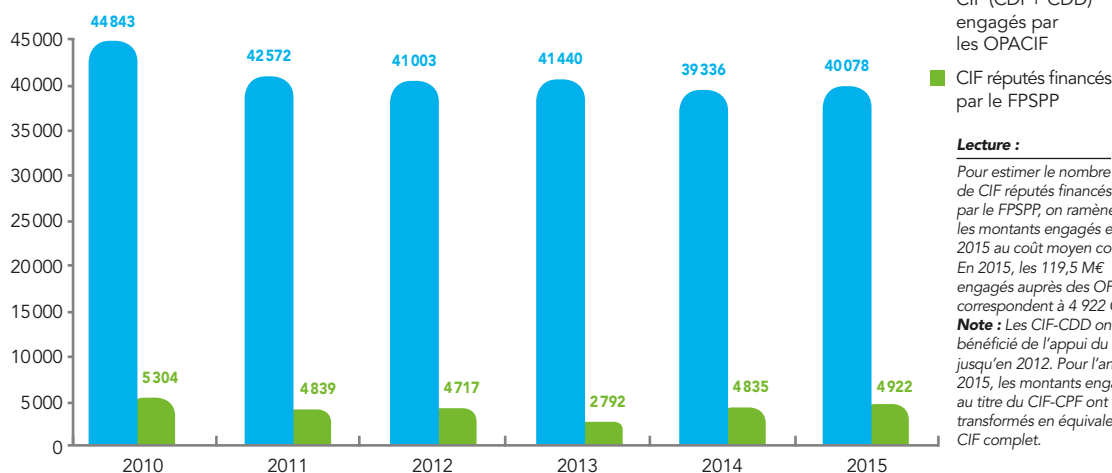
Les congés individuels de formation, à destination des salariés en CDI (CIF-CDI) ou à des ex-salariés en CDD (CIF-CDD), sont un des principaux outils de sécurisation des transitions professionnelles. Si les OPACIF disposent de recettes régulières assises sur des cotisations, elles sont généralement insuffisantes pour faire face aux demandes des actifs.

Dès la création du FUP (2003), voire dès 1991 avec le COPACIF, des mécanismes de redéploiement des fonds mutualisés ont été mis en place. Les modalités d'appui ont évolué dans le temps : mécanisme de fonds

réservés pour les CIF-CDI jusqu'en 2013, appel à projets pour les CIF-CDD jusqu'en 2014, dotations spécifiques en 2015, financement des heures CPF, etc. Ces appuis ont cherché à maintenir ou augmenter les capacités d'engagement des OPACIF.

En 2015, tous dispositifs d'appui confondus, le montant engagé du FPSPP aux OPACIF s'est élevé à près de 120 M€, soit un peu plus de 4 900 CIF ou encore 12 % du total des congés financés en 2015. Sur moyen terme, cet appui a toujours été du même ordre de grandeur, même si les modalités d'appui ont beaucoup évoluées.

CIF engagés par les OPACIF et réputés financés par le FPSPP



LES DOTATIONS 2015

En 2015, le FPSPP a soutenu le dispositif du congé individuel de formation (CIF-CDI et CIF-CDD) en consacrant une dotation de 40 M€ dans le cadre de son annexe financière négociée avec l'État. En cours d'année, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter cette dotation d'environ 75 M€ complémentaire. Sur ces 115 M€, 13 M€ sont venus abonder les ressources relatives au CIF-CDD.

Les effets ont été visibles sur les CIF, et notamment sur le dispositif CIF-CDI : le nombre de CIF engagés a augmenté et le taux d'acceptation des dossiers¹, en baisse constante depuis plusieurs années, s'est nettement relevé.

Ainsi, ce soutien financier du FPSPP, essentiellement fléché au bénéfice des dispositifs CDI par les OPACIF, a permis :

- Pour certains, d'accroître les budgets pour accepter un plus grand nombre de dossiers, en

¹ Voir fiche « Les congés individuels de formation et l'activité des OPACIF ».

orientant les crédits vers les priorités de l'organisme : publics précaires, publics à bas niveaux de qualification, reconversion, formations diplômantes, tranches d'âge des bénéficiaires justifiant d'un accompagnement renforcé, etc. tout en réduisant les délais d'attente.

- Pour les autres, de garder le niveau de taux d'acceptation de 2014, en maintenant la capacité d'engagement de l'organisme et pallier des pertes de ressources externes (subventions FSE, subventions des Conseils régionaux, etc.).

Par ailleurs, le soutien financier du FPSPP a contribué à une meilleure visibilité du dispositif à destination notamment des conseillers professionnels et des publics bénéficiaires.

Comme le note le Fongecif Martinique dans le bilan qualitatif rendant compte de l'utilisation de la dotation 2015, « *La dotation exceptionnelle présentée aux commissions d'examen du mois de juillet 2015 a contribué à financer un plus grand nombre de dossiers sur cette période. Nous pouvons également noter la nette progression du taux d'acceptation des dossiers en 2015 ainsi que l'évolution des montants des dossiers financés. Il est important de souligner que la subvention FSE et la dotation exceptionnelle au titre du CIF-CDI ont été deux leviers financiers permettant de renforcer la prise en charge des salariés notamment pour les formations diplômantes de longues durées de niveau V dont les bénéficiaires sont en majorité des femmes.* »

Le FAF-TT a quant à lui mobilisé cette dotation pour soutenir les CIF intérimaire : « *La dotation FPSPP a joué un rôle clé dans la croissance du taux d'accord des dossiers CIF intérimaire (le plus significatif en volumes). Car combiné à un contexte général de décreue du nombre de projets présentés, l'intervention financière du FPSPP a permis d'obtenir une hausse de plus de trois points du taux d'accord.* »

LE FINANCEMENT DES HEURES CPF DES CIF

L'article L. 6323-20 du Code du travail prévoit que le FPSPP finance les heures du Compte personnel de formation (CPF) mobilisées par

un actif dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF). Pour gérer ce financement, le FPSPP a défini des règles de prise en charge : il rembourse l'OPACIF au coût horaire réel plafonné à 27,45 €/h.

En 2015, le FPSPP a financé les heures CPF dans le cadre de 4 666 formations au bénéfice de 4 182 salariés et 484 demandeurs d'emploi (CIF-CDD), correspondant à un montant de 4,8 M€ engagé. Le nombre moyen d'heures CPF mobilisées est de 72,5 heures au sein d'un parcours moyen de 676 heures.

Globalement, les dépenses engagées en 2015 sont nettement plus faibles que celles envisagées dans l'annexe financière initiale (20 M€).

L'APPUI AU CIF-CDD

Lancées en 2010 et reconduites jusqu'en 2014 sous forme d'appel à projets, des formations CIF-CDD ont été cofinancées par le FPSPP et le FSE avec une priorité portant sur les salariés des niveaux V et *infra* et les jeunes de moins de 26 ans.

À partir de 2013, les règles de gestion ont été simplifiées avec la prise en charge des coûts des formations sur une base forfaitaire de 14 €/h de l'action de formation justifiée. Le cofinancement du FSE a également disparu, simplifiant sensiblement la gestion.

De 2010 à 2014 sur le CIF-CDD, le FPSPP a apporté un soutien financier de 132 M€ permettant à 28 OPACIF d'accompagner environ 32 000 stagiaires, avec une contribution FSE de 62 M€ (32 %).

Au cours de l'année 2015, les OPACIF ont réalisé sur le CIF-CDD 2 625 actions de formation, correspondant à une prise en charge du FPSPP de 19,8 M€², avec 68 % de formations certifiantes, 45 % des niveaux V et *infra* et 44 % des jeunes de moins de 30 ans.

² En 2015, il n'y a pas eu d'engagements supplémentaires, mais de paiements au titre des années précédentes.



LES CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION ET L'ACTIVITÉ DES OPACIF

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

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 ;
- ou 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 discontinuée.

Dans le cas d'un CIF-CDI, 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.

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 sous 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. Un dispositif similaire dans son esprit est ouvert aux anciens salariés intérimaires (CIF Intérimaire, géré par le FAF-TT).

Pendant toute la durée du congé, la personne en CIF-CDI voit sa rémunération maintenue. Elle est remboursée à l'employeur

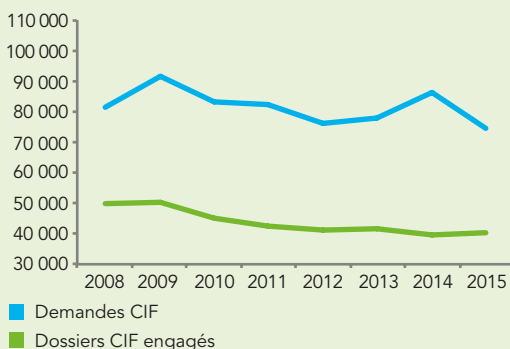
par l'OPACIF. Les personnes en CIF-CDD reçoivent une rémunération correspondant aux derniers mois de salaire perçus. Elle est versée directement par l'OPACIF.

En 2015, 31 240 CIF-CDI ont été pris en charge pour un montant avoisinant les 759 M€, ainsi qu'environ 8 800 CIF-CDD pour 208 M€.

La rémunération et les frais annexes (transports, etc.) représentent 70 % du coût.

Si le taux d'acceptation des CIF CDD est relativement élevé avec 70 % des demandes acceptées, on constate que pour le CDI, un peu moins d'une demande sur deux est financée, généralement par manque de ressources de l'OPACIF. On note toutefois en parallèle une baisse tendancielle du nombre de demandes.

Demandes de CIF et CIF engagés



Les bénéficiaires de CIF sont principalement des ouvriers et employés, entre 25 et 44 ans. Ils visent un niveau de formation de niveau V, dans les domaines des services technico-professionnels tels que le commerce, la vente, la comptabilité mais aussi les services à la personne.

LES CIF, UN OUTIL DE SÉCURISATION DES TRANSITIONS

Depuis 2010, le FPSPP soutient la réalisation d'enquêtes visant à mesurer ce que deviennent les participants à un CIF. 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.

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 :

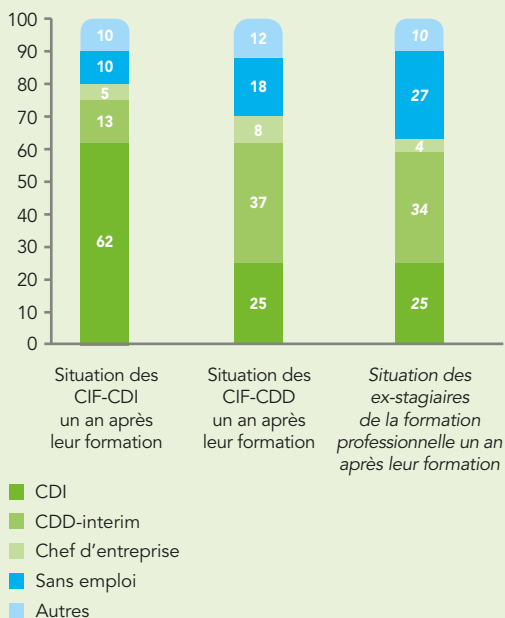
- les situations des bénéficiaires avant de débuter une formation ;
- les formations les plus fréquemment suivies ;
- les parcours réalisés par les bénéficiaires après la formation ;
- les évolutions constatées après la formation.

Cette enquête annuelle met en évidence le rôle du CIF, puisqu'un an après la formation, 47 % des bénéficiaires ont réalisé la transition professionnelle qu'ils souhaitent : ils occupent un nouvel emploi en lien avec leur formation. 32 % des bénéficiaires ont retrouvé leur poste initial, mais il s'agit généralement d'une situation d'attente, le temps de trouver un autre emploi ou de créer leur entreprise.

Les motivations pour l'entrée en CIF ne sont pas exclusivement d'ordre professionnel, 35 % des bénéficiaires déclarant y rechercher aussi un enrichissement personnel.

Pour les CIF-CDD, près de 70 % d'entre eux sont en emploi un an après la fin de la formation et seuls 18 % d'entre eux sont sans emploi. À titre de comparaison, 27 % de l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle sont sans emploi un an après la fin de leur formation.

Devenir des CIF-CDI et CIF-CDD un an après leur formation. Comparaison avec le devenir des DE formés



Lecture :

Un an après leur formation, 25 % des CIF-CDD sont en CDI.

Sources : Observatoire des transitions professionnelles ; DARES : enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle.

L'ACTIVITÉ DES OPACIF : DE FINANCEUR À OPÉRATEUR DU CEP

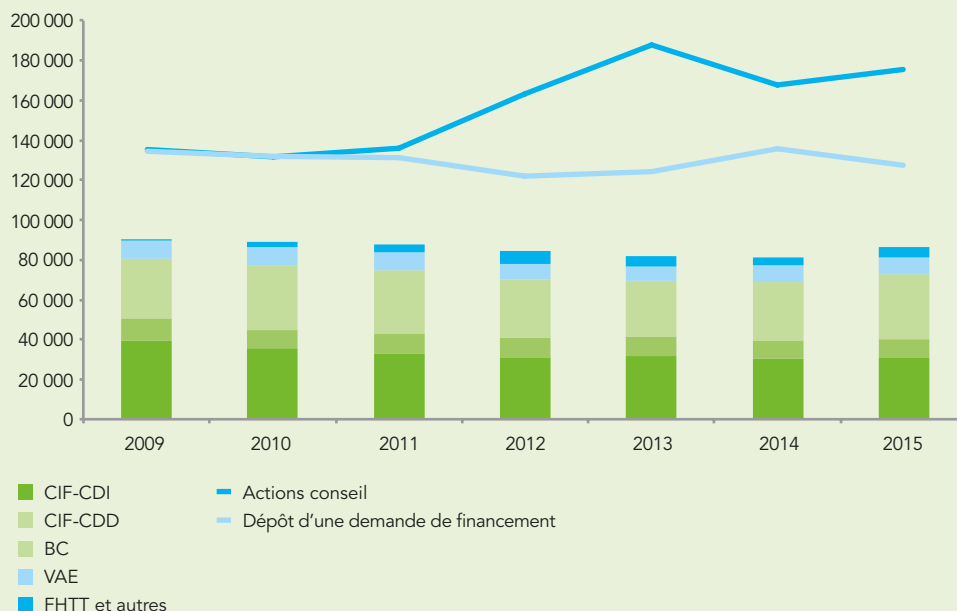
Si historiquement les OPACIF ont été constitués comme des lieux où les salariés venaient s'adresser pour voir examiner et financer leur demande d'un CIF, ils ont vu leur activité progressivement s'élargir. Les OPACIF financent les CIF-CDI et CDD, mais aussi :

- les congés VAE : 8 500 en 2015 ;
- les congés bilan de compétences des salariés : 32 900 en 2015 ;
- des formations hors temps de travail pour les salariés : 5 000 en 2015.

Ces actions hors CIF ont représenté un peu plus de 841 M€ d'engagements des OPACIF en 2015.

Pour pouvoir répondre aux demandes des salariés dans un contexte financier contraint, mais aussi pour proposer des solutions personnalisées adaptées à chacun, les conseillers des OPACIF ont progressivement acquis un véritable savoir-faire en matière de conseil et d'accompagnement des personnes. Ce savoir-faire leur permet aujourd'hui de s'inscrire pleinement dans une mise en œuvre du Conseil en évolution professionnel¹. Cette activité de conseil concerne environ 370 conseillers pour l'ensemble du réseau des OPACIF. Ils ont délivré plus de 175 000 entretiens conseils.

Actions de conseil, demandes de financement déposées et engagées




Lecture :

En 2015, 86 500 dossiers de financements ont été engagés, dont 31 200 CIF-CDI. Cette même année, 127 200 dossiers ont été déposés et 175 800 actions conseil ont été données.

Champ : Ensemble des OPACIF.

Source : enquêtes quantitatives FPSPP. Le point 2015 est provisoire.

¹ Voir fiches « L'offre de service CEP des Fongecif » et « La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF ».

The background features a white rounded rectangle on a white background. To the left of this rectangle is a solid blue vertical bar. To the right, there are several green shapes: a dark green rounded rectangle at the top right, a light green horizontal bar below it, and a bright green rounded rectangle at the bottom right.

Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi

Les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi 57

Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations
en alternance : la « péréquation » 58

L'appui au développement de l'alternance 60



Le contrat de professionnalisation 61

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle 63

L'appui à la formation pendant les emplois d'avenir 66

L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes
éloignées du marché du travail 68

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 les plus efficaces¹ pour favoriser l'insertion durable en emploi des chômeurs et des jeunes.

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 2014 et 2015, le FPSPP a soutenu :

- Fiche « L'appui au développement de l'alternance ».
 - Fiche « La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ».
 - Fiche « L'appui à la formation pendant les emplois d'avenir ».
 - Fiche « L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ».
- Pour replacer ces actions dans leur contexte, les contrats de professionnalisation sont présentés dans le focus « Le contrat de professionnalisation ».
- Ces actions en faveur l'insertion dans l'emploi viennent orienter et compléter les dépenses des OPCA et de Pôle Emploi. Elles ont représenté 258 M€ d'engagements en 2015, dont 91 M€ sont conventionnellement allés à des demandeurs d'emploi².

	Engagements (en M€)	
	2014	2015
Péréquation PRO	331,0	221,6
POEI	21,8	22,1
Emploi d'avenir	17,8	13,8
Suivi en emploi	-	0,2
	370,6	257,7

	Nombre de personnes concernées (2015)	Volume horaire par bénéficiaire	
Péréquation PRO	32 019	595	CP réputés financés par la péréquation
POEI	15 500	215	Engagements 2015
Emploi d'Avenir	3 700	475	Engagements 2015

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

² Voir fiche « Le FPSPP dans son rôle de redistribution et de réorientation des fonds de la formation professionnelle ».

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'AGEFAL, puis le FUP, 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. Ce faisant, ces mécanismes permettent l'optimisation de l'usage des fonds et soutiennent les secteurs et les entreprises qui s'engagent le plus en faveur de l'alternance.

Jusqu'à 2014, les dispositifs soutenus étaient 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 ;
- mais aussi des périodes de professionnalisation qualifiantes ou certifiantes d'une durée supérieure à 150 heures ;
- et des DIF portables, mobilisés par les demandeurs d'emploi.

À compter de 2015 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 toujours les contrats de professionnalisation, mais dorénavant les dépenses de fonctionnement des Centres de formation des apprentis (CFA) peuvent, sous certaines conditions, permettre l'accès à la péréquation.

LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION

À partir de 2015, pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement financier, les OPCA doivent engager au moins 50 % de leur collecte légale professionnalisation¹ 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 GEIQ². Ils sont fixés respectivement pour 2015 à 6 000 € et 8 000 €. Ils ont été reconduits à l'identique pour 2016.

¹ 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.

² GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

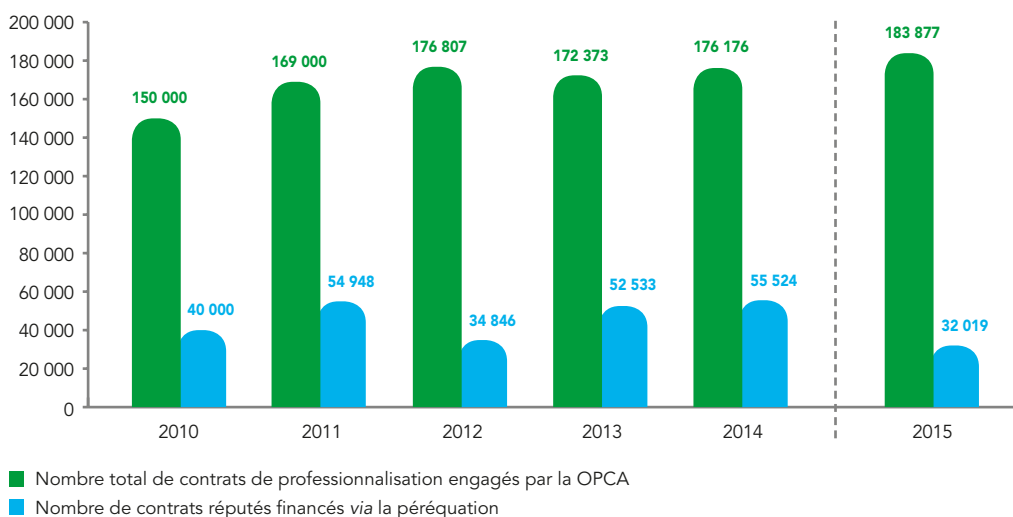
Ce mécanisme de soutien à l'alternance est toutefois conditionné à l'existence d'un besoin de couverture exposé par l'OPCA, qui se traduit par une insuffisance de ses ressources (collectes, subventions, produits financiers, etc.) à couvrir la totalité des besoins de professionnalisation des entreprises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

LES MONTANTS DISTRIBUÉS

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 : ce décalage a encore été accru avec la réforme 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 en hausse pour la péréquation : de 245 € pour l'annexe 2013 à 350 M€ pour 2016.

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



Lecture :

Pour estimer le nombre de contrats réputés financés par la FPSPP, on ramène les montants engagés en 2015 pour les OPCA au coût moyen constaté. En 2015, le montant engagé a été de 221,6 M€, soit l'équivalent de 32 019 contrats au coût moyen unitaire de 6 919 €.

Note : Du fait des changements de règles de calcul, le nombre de CP réputés financés par la FPSPP s'appuie en 2015 sur les engagements et non les paiements.

L'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le FPSPP s'engage depuis de nombreuses années, à travers la péréquation¹, dans le développement des contrats de professionnalisation au-delà des fonds propres des OPCA. Dans un contexte d'insertion difficile des jeunes sans qualification sur le marché du travail et afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de recrutement, le projet « Développer l'Alternance pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification » a pour finalité le développement quantitatif et qualitatif de l'alternance. Il était destiné à soutenir un plan triennal global proposé par 13 OPCA portant sur chaque étape de la mise en œuvre de l'action de formation en alternance, en amont, pendant et en aval. Ces plans d'actions prévoient des objectifs communs portant sur la hausse des entrées en contrat de pro, la diminution des taux de rupture, l'amélioration du taux d'accès à la certification à l'issue de la formation, ainsi que la mesure et l'augmentation des taux d'emploi à 6 mois.

Le levier financier apporté par le FPSPP portait sur les salaires et les formations de chargés de la promotion du dispositif auprès des entreprises : détection des besoins, aide administrative liée à la demande de prise en charge, etc.

De 2013 à 2015, l'appel à projets a permis le recrutement de 394 nouveaux chargés de mission « Développement de l'Alternance », dont 14 % en CDI. Ils ont été réalisés pour la majorité en 2013 ; toutefois, les chargés de mission ont été formés principalement courant 2014 (49 %).

En 2015, le soutien financier² du FPSPP s'élève pour cette année à près de 5 M€.

Alors que le soutien financier direct du FPSPP se concentre davantage sur l'action auprès des entreprises *via* les chargés de mission, les plans triennaux portent sur l'ensemble du développement de l'alternance. Les OPCA ont ainsi mis en œuvre des campagnes de communication, élaboré des plaquettes et kits d'information, participé à des salons et forums dédiés à l'alternance, lancé des plateformes web dédiées, etc.

La progression sensible du nombre de contrats de professionnalisation entre 2013 et 2015 (+ 7 %) peut en partie être imputable à ces actions. Dans son rapport d'activité 2014, OPCA DEFI mentionne d'ailleurs, « grâce au soutien du FPSPP au titre des appels à projets *Création, développement et mise en œuvre de CQPI³ et Développement de l'alternance*, le nombre de contrats conclus dans les entreprises du secteur a progressé de + 6,5 % en 2014 ».

Par ailleurs, le FPSPP a conduit des actions conjointes avec les OPCA, comme par exemple le lancement d'une enquête commune auprès des bénéficiaires de contrat de professionnalisation afin de connaître l'impact du dispositif sur leur parcours professionnel⁴.

À l'issue de ces plans triennaux, les partenaires sociaux ont considéré que les actions de soutien à l'alternance étaient devenues pérennes au sein des OPCA et ne nécessitaient plus de financements spécifiques du FPSPP.

¹ Voir fiche « [Le soutien à l'accès à l'emploi par les formations en alternance : la "péréquation"](#) ».

² Il n'y a pas eu de nouveaux engagements en 2015, mais des paiements liés aux engagements des années précédentes.

³ Voir fiche « [Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique](#) ».

⁴ Voir fiche « [Le contrat de professionnalisation](#) ».



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, à durée indéterminée ou à durée déterminée, associant des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée.

Le parcours de formation, d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, doit respecter une alternance entre les périodes de formation et la mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

Il permet de renforcer les compétences professionnelles et d'acquérir une qualification professionnelle, telle qu'un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle¹.

Les contrats de professionnalisation sont pris en charge par les OPCA sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif. En l'absence d'accord, un forfait de 9,15 € de l'heure est appliqué.

En 2015, environ 183 900 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par les OPCA pour un montant avoisinant

1 272 M€. Le financement de l'ensemble de ces contrats représente une part significative de l'effort de formation des OPCA au titre de la professionnalisation.

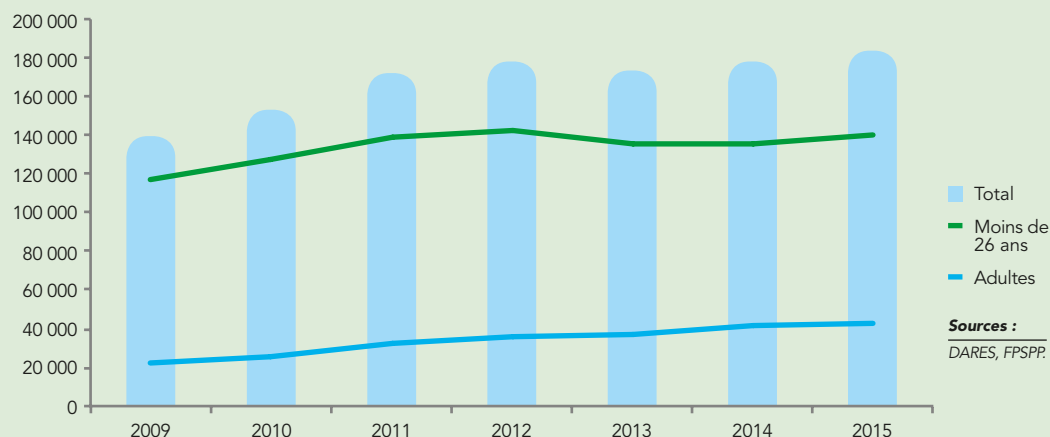
Les principaux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont les jeunes de 25 ans et moins, principalement en CDD. Ils représentent environ 70 % du public concerné et sont pour une grande majorité accueillis dans des entreprises de moins de 20 salariés.

Les niveaux de qualification des bénéficiaires à l'entrée en formation sont majoritairement de niveau IV et inférieurs.

Les principaux secteurs d'activité qui font appel aux contrats de professionnalisation sont ceux du commerce (gros et détail) et de la réparation d'automobiles, suivis par les secteurs des industries manufacturières, telles que l'industrie alimentaire ou l'industrie du textile et de l'habillement.

Le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation est en hausse presque continue, porté notamment par le développement des contrats à destination des adultes. Par ailleurs, plus de 30 % des nouveaux contrats sont occupés par des demandeurs d'emploi.

Entrées en contrat de professionnalisation

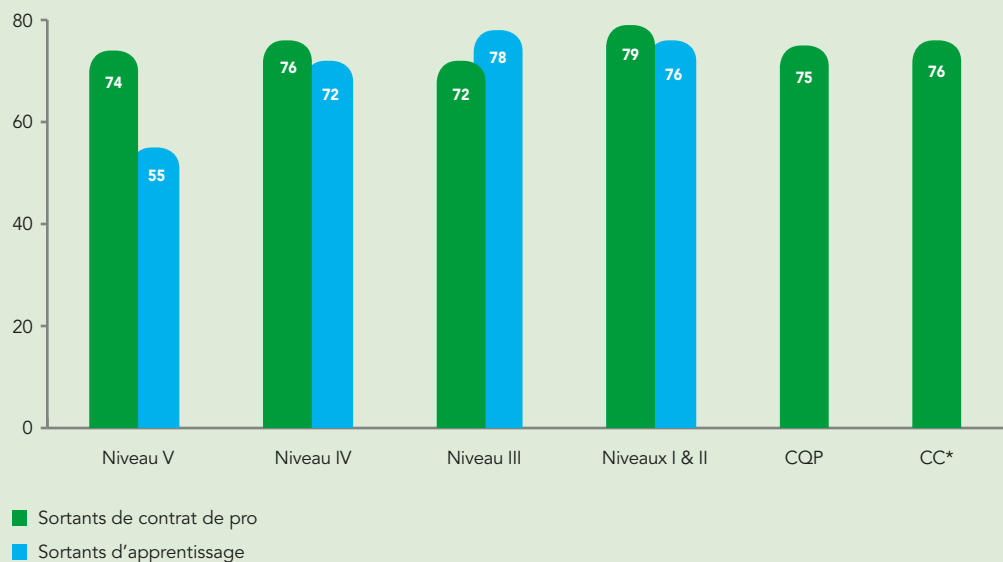


¹ Voir fiche « La certification et les listes éligibles au CPF ».

Dans le cadre de sa fonction d'animation du réseau des OPCA, le FPSPP a soutenu la mise en place d'enquête auprès d'anciens salariés en contrat de professionnalisation, afin d'observer leur devenir et ainsi porter un jugement sur la qualité du dispositif.

Le taux d'emploi 6 mois après la fin de la formation est élevé : plus de 7 personnes sur 10 sont employées (dont plus de 5 en emploi durable). Ce taux d'insertion est un peu plus élevé que pour les sortants de contrat d'apprentissage, même en contrôlant des niveaux de formation préparés².

Comparaison des taux d'accès à l'emploi 6 mois après un contrat de pro ou un contrat d'apprentissage



Lecture :

6 mois après un contrat de pro, 74 % des jeunes ayant obtenu un titre ou diplôme de niveau V sont en emploi, contre 55 % après un contrat d'apprentissage de même niveau.

Note : On ne prend en compte que les moins de 26 ans ayant obtenu leur certification.

* CC : Qualification reconnue par une convention collective.

Source : enquête FPSPP 2014 ; enquête IPA 2014 du ministère de l'Éducation Nationale.

Pour les bénéficiaires demandeurs d'emploi avant leur entrée, le contrat de professionnalisation est un excellent tremplin vers l'emploi par la qualification : 66 % d'entre eux sont en emploi 6 mois après la fin de la formation³. Ce taux, nettement plus élevé que pour les formations « classiques » à destination des demandeurs d'emploi⁴, confirme l'intérêt pour les trajectoires de combiner formation et contrat de travail.

À partir de l'année 2016, le FPSPP s'associe avec la DARES (service statistique du ministère de l'Emploi) pour fusionner leurs enquêtes de devenir des bénéficiaires de contrat de professionnalisation. Le réseau des OPCA a été étroitement associé à cette nouvelle enquête.

² Le contrat de professionnalisation peut conduire à une certification ou un diplôme inscrit au RNCP, mais aussi à des Certificats de qualification professionnelle (CQP) ou à un niveau reconnu dans une convention collective de branche.

³ Source : DARES.

⁴ Le taux d'emploi 6 mois après une formation est généralement autour de 50 % (source Pôle Emploi).

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE

UNE FORMATION PRÉALABLE POUR OCCUPER UN EMPLOI

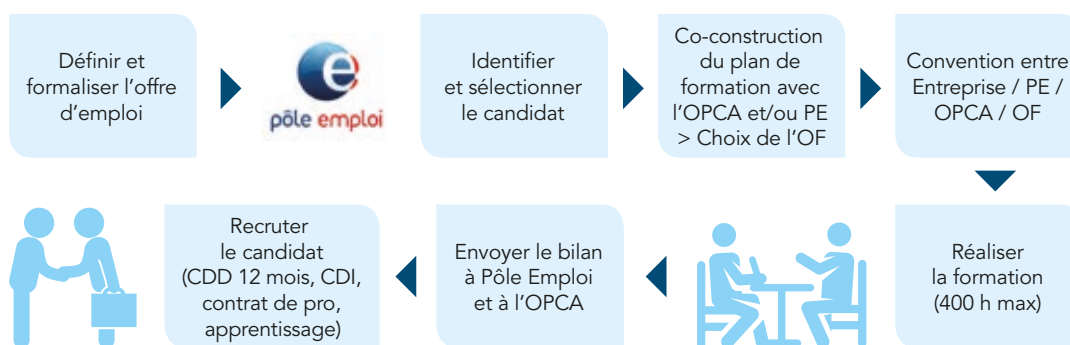
Les partenaires sociaux, dans l'ANI de janvier 2009, ont décidé de soutenir les demandeurs d'emploi pour qui une action de formation s'avérerait nécessaire pour accéder à un emploi correspondant à une offre identifiée déposée à Pôle Emploi, pour un CDD d'au moins 12 mois, un CDI ou un contrat en alternance.

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 et 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 Emploi¹. Pôle Emploi se charge aussi de la rémunération du stagiaire, soit dans le cadre de l'assurance chômage, soit en versant la RFPE².



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 €. Il finance aussi des dépenses

de mise en œuvre forfaitisées à hauteur de 5,65 % des dépenses de participants.

En 2015, la maquette financière initiale dédiée à la POEI s'élevait à 24 M€. Dans le cadre du plan complémentaire de 40 000 formations pour les demandeurs d'emploi,

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. En 2015, Pôle Emploi a engagé environ 5 300 POEI financées uniquement par eux, dont 1 800 ont pu être financées grâce à l'enveloppe spécifique du FPSPP prévue dans le cadre du plan 40 000.

² RFPE : Rémunération de formation Pôle Emploi : elle est versée aux demandeurs qui ne sont plus couverts par l'assurance-chômage.

³ Voir fiche « La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi ».

une enveloppe budgétaire complémentaire a été affectée à l'appel à projets, portant la maquette globale à 30,9 M€. Ce même plan a aussi conduit à octroyer une enveloppe complémentaire à Pôle Emploi directement.

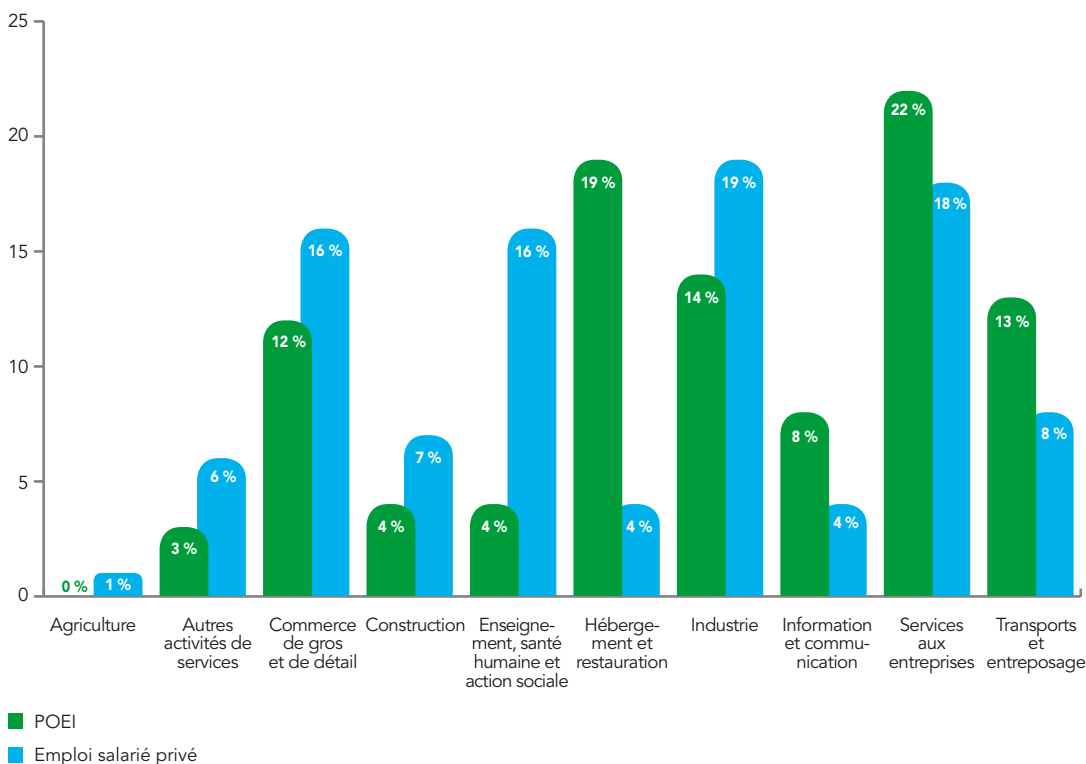
En termes d'engagements, les opérations cofinancées dans le cadre de cet appel à projets ont été mises en œuvre par 15 OPCA, pour un montant total de 26,4 M€ pour les OPCA. L'engagement financier du FPSPP correspond à un cofinancement à hauteur de 84 % de ce dispositif, soit un montant de 22,1 M€.

En 2015, 15 500 participants ont engagé une formation pour une durée moyenne

de 215 heures. Il s'agit majoritairement d'hommes (59 %), de bas niveaux de qualification (niveau IV : 35 %, niveau V et *infra* : 44 %) et ayant occupé des postes d'employés (69 %). Conformément à la priorité accordée au public jeune par l'appel à projets, 58 % sont âgés de moins de 30 ans.

En termes sectoriels, on peut noter une nette surreprésentation des secteurs de l'hébergement et 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.

Répartition sectorielle des POEI et de l'emploi salarié privé



Lecture :

12 % des participants à la POEI en 2015 ont signé une convention avec un employeur des secteurs du commerce. En 2015, les salariés de ces secteurs représentent 16 % du total des emplois salariés privés.

Source : FPSPP et Insee, enquête Emploi 2015.

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. Ainsi, près des trois quarts des bénéficiaires sont en emploi au bout de 6 mois, plus de 80 % au bout d'un an. Ce taux élevé est assez compréhensible puisque l'accès à la formation est conditionné par une intention d'embauche. Mais en comparant à des demandeurs d'emploi de profils similaires qui n'y ont pas accédé, Pôle Emploi⁴ montre que la POEI augmentait de plus de 37 points l'accès à l'emploi. La POEI présente 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.

Les retours qualitatifs d'expérience des OPCA permettent de comprendre les ressorts de cette efficacité. La POEI est très bien perçue par 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. La POEI constitue ainsi une réponse directe à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises et à l'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi. Comme le souligne Agefos PME dans son bilan qualitatif pour l'année 2015, la POEI, c'est « *une formation 100 % personnalisée, adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises* ».

En termes de mise en œuvre, la lourdeur administrative associée à la POEI a longtemps constitué un frein dans leur déploiement. Les OPCA notent que la signature d'un accord de réciprocité⁵ avec Pôle Emploi en 2013 a considérablement contribué à fluidifier et à réduire les délais de traitement des dossiers, permettant ainsi la montée en charge du dispositif. Certains OPCA regrettent toutefois l'application inégale de l'accord sur les territoires, par incompréhension ou par méconnaissance de la procédure.

Une autre difficulté souvent mentionnée provient des questions de financement du côté de Pôle Emploi : celui-ci utilise en effet sur ses ressources propres une enveloppe fongible pour l'ensemble des dispositifs de formation qu'il finance⁶ et il peut arriver que certaines opérations échouent faute de financements encore disponibles à Pôle Emploi. Ces difficultés peuvent expliquer l'écart parfois important entre les montants programmés sur la base de prévisions des OPCA et les montants réellement engagés.

Il est à noter qu'une démarche conjointe a été initiée en 2016 par le FPSPP et les OPCA afin de mettre en œuvre une enquête sur le devenir à 6 mois des bénéficiaires de la POEI. Celle-ci visera à recueillir des données relatives au suivi de l'insertion professionnelle des participants ainsi que leur perception de l'apport de la formation.

⁴ *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?*, Pôle Emploi, octobre 2015.

⁵ L'accord de réciprocité est une délégation respective entre l'OPCA et Pôle Emploi de conclure des conventions POEI au nom et pour le compte de chaque cofinanceur.

⁶ 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

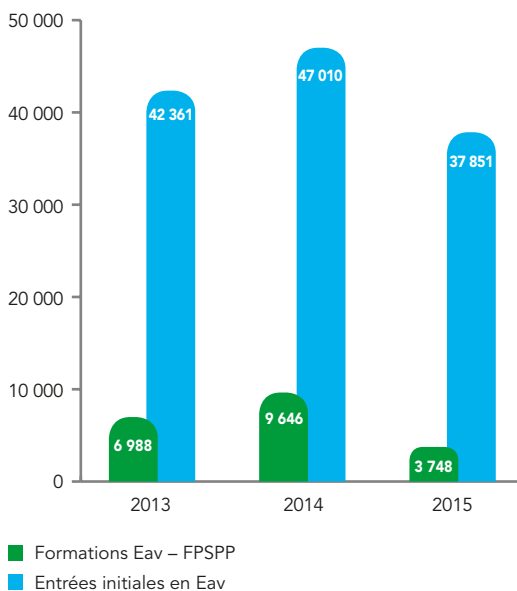
Les emplois d'avenir sont des contrats aidés spécifiques mis en place par le gouvernement à la fin de l'année 2012. Ce dispositif a pour objet de proposer aux jeunes de réussir une première expérience professionnelle et de contribuer à leur insertion durable dans l'emploi, en leur proposant un emploi à temps plein de longue durée incluant un projet de formation. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans¹ pas ou peu qualifiés et sans emploi. Une souplesse est accordée aux jeunes de niveau III et supra s'ils sont résidents des zones prioritaires².

Les actions de formation doivent nécessairement être prévues dès le début du contrat, même si elles peuvent évoluer et s'affiner au fil du temps. Ces actions sont de la responsabilité de l'employeur. À ce titre, ils peuvent faire appel à leur OPCA, au titre du plan ou de la professionnalisation. Les partenaires sociaux soutiennent cette ambition depuis 2013, via l'appel à projets Emplois d'avenir. Celui-ci est organisé autour de deux idées fortes : des actions de formation au profit de jeunes, sans diplôme ou peu diplômé, leur permettant d'acquérir des compétences et qualifications pour développer durablement leur capacité à occuper un emploi ; des actions de formation au profit des tuteurs.

Depuis 2013, plus de 74,6 M€ ont été octroyés aux 12 OPCA engagés dans le dispositif au bénéfice de 25 800 jeunes en emplois d'avenir et de 1 700 tuteurs. Sur la période 2013-2015, ces entrées en formation

ont concerné 16 % des entrées en emplois d'avenir chez des employeurs relevant du champ des OPCA³.

Entrées initiales en emplois d'avenir et engagements de formation FPSPP



Lecture :

En 2015, 3 750 jeunes en emplois d'avenir d'entrer ont bénéficié d'une formation financée par le FPSPP. Cette même année, 37 850 jeunes sont entrés en emplois d'avenir.

Note : les entrées en EA sont hors secteur public pour se rapprocher du champ couvert par les OPCA.

Source : DARES.

¹ Jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés.

² Jeunes résidents dans une zone urbaine sensible et zone de revitalisation rurale.

³ Les emplois d'avenir peuvent aussi être conclus chez des employeurs publics (collectivités territoriales, fonction publique hospitalière, établissement d'enseignement public) : ces employeurs disposent de mécanismes spécifiques d'appui à la formation (CNFPT, ANFH).

LES FORMATIONS SOUTENUES SONT DORÉNAVANT CERTIFIANTES OU QUALIFIANTES

En 2015, les partenaires sociaux ont décidé de diriger les fonds uniquement sur les formations qualifiantes et/ou certifiantes.

Sur l'année 2015 le FPSPP a soutenu l'engagement en formation de 3 750 jeunes en emplois d'avenir. Le coût total engagé par les OPCA est de 19,3 M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 13,8⁴ M€. Les durées moyennes de formation sont de 475 heures et toutes certifiantes ou qualifiantes, dont 65 % pour un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

L'année 2015 marque une nette rupture dans les types de formation : la durée moyenne augmente (303 heures en 2014) et en 2014, seules 31 % des formations engagées concernaient une certification RNCP. Le nombre de participants est en nette baisse (9 600 en 2014), mais cela s'inscrit aussi dans le cadre d'une diminution des entrées en emplois d'avenir.

Le profil type des participants : une légère prédominance des femmes (55 % contre 45 % d'hommes) ; un bas niveau de formation initiale (61 % ont un niveau inférieur ou égal au niveau V, dont plus de 17 % sans aucun diplôme).

Les secteurs d'activité le plus concernés sont le social et médico-social, l'aide à la personne, l'animation socio-culturelle et le sport.

Le taux de rupture et/ou d'abandon de la formation est très faible (en dessous de 1 %). Dans la majorité des cas, à l'issue de la formation, les jeunes sont toujours chez le même employeur.

Au global les retours des OPCA concernant le dispositif semblent indiquer que les emplois d'avenir sont particulièrement adaptés pour les jeunes en difficulté qui n'auraient pas eu le niveau requis pour intégrer un contrat de professionnalisation.

Le soutien apporté par le FPSPP constitue un véritable effet levier pour la prise en charge des formations à destination des jeunes et des tuteurs, mais aussi sur la conclusion du contrat lui-même. L'intervention financière du FPSPP permet ainsi à l'OPCA de mobiliser les entreprises qui recrutent et de les faire adhérer au dispositif. *« En effet, la prise en charge des coûts de formation et l'accompagnement des entreprises dans la gestion administrative et financière des actions sont incitatifs, tant pour les TPE-PME que pour les plus grandes entreprises ».* (AGEFOS PME)⁵ Dans le même registre UNIFORMATION, OPCA très présent sur le dispositif de par les métiers de ses entreprises adhérentes, indique⁶ que *« le soutien financier du FPSPP a permis de répondre aux besoins exprimés de financement d'actions de formation, d'autant plus en accompagnement d'un nouveau dispositif et dans un contexte de réforme, face aux demandes très importantes de nos adhérents au regard du nombre de contrats signés ».*

⁴ Le FPSPP soutient les coûts pédagogiques des actions à hauteur de 70 %, le coût pédagogique de la formation des tuteurs, ainsi qu'un forfait de 5,65 % des dépenses afin d'appuyer le déploiement de la mesure.

⁵ Bilan qualitatif 2015 du projet « Emploi d'avenir ».

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

LA PRESTATION DE SUIVI DANS L'EMPLOI

Le recrutement d'une personne éloignée du marché du travail représente souvent un enjeu pour l'employeur : les deux parties peuvent nécessiter un accompagnement ultérieur à l'embauche afin de sécuriser celle-ci dans la durée.

Le 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, a prévu la mise en place d'une prestation de suivi dans l'emploi pendant les 3 premiers mois. Le FPSPP a signé en septembre 2015 avec Pôle Emploi une convention pour la prise en charge de cette prestation pour les personnes éloignées du marché du travail. Le montant programmé s'élève à 4 M€, et la période couverte s'étend de novembre 2015 à juin 2016, prolongée par la suite à décembre 2016.

Centrée sur les demandeurs d'emploi ayant un niveau de qualification V ou *infra* V, de longue durée ou sortant de dispositifs d'insertion (insertion par l'activité économique, contrats aidés), cette prestation prévoit de s'appuyer sur des experts compétents dans le champ de l'intervention sociale et professionnelle. L'objectif visé est de sécuriser l'embauche et l'intégration durable en entreprise dans le cadre d'un emploi salarié de droit commun du secteur marchand, CDI ou CDD d'au moins 6 mois, au moyen d'un accompagnement d'une durée de trois mois, à compter de la date de prise de poste. Sont

visés prioritairement dans le cadre de ce dispositif les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accompagnement est réalisé par Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi de longue durée, et par les Structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) pour les salariés en insertion.

Tout le territoire national est éligible pour les prestations réalisées par les SIAE, contrairement à celles réalisées par Pôle Emploi, pour lesquelles cinq territoires sont visés : Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes, Île-de-France et Nord-Pas-de-Calais¹.

Afin de mettre en œuvre cette prestation, Pôle Emploi mobilise près de 40 conseillers à temps plein sur les cinq régions expérimentales et a mis en place une ingénierie spécifique : constitution de viviers de candidats et de recruteurs potentiels, actions de communication à destination des entreprises, articulation en interne entre les conseillers entreprises et les équipes MRS (Méthode de recrutement par simulation)... Afin de coordonner sa mise en œuvre avec les SIAE, des points sont réalisés mensuellement en lien avec la DGEFP.

Au 8 juillet 2016, 467 prestations avaient été engagées, parmi lesquelles 108 avaient été achevées avec un taux de 67 % de maintien dans l'emploi au bout des 3 mois d'accompagnement.

¹ La convention prévoit une prise en charge à hauteur de 350 € ou 500 € en fonction de la région concernée et du maintien ou non de la personne en emploi à l'issue des trois mois d'accompagnement.


La montée en charge du dispositif est lente. Pôle Emploi a identifié plusieurs freins pouvant expliquer ces difficultés :

- la limitation au niveau V et *infra*, certains demandeurs d'emploi rencontrant de réelles difficultés d'insertion malgré un niveau de diplôme plus élevé ;
- le ciblage sur le secteur marchand ;
- le refus de la prestation par certains salariés par peur d'être stigmatisés ;
- une prestation difficile à mettre en œuvre par les SIAE qui n'ont pas de personnel suffisant.



8 M€ complémentaires ont été prévus sur l'annexe financière 2016 du FPSPP, pour le moment non mobilisés au regard des engagements peu élevés sur le dispositif.

L'APPUI À L'ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATION SOCIALE

La prestation de suivi dans l'emploi n'est qu'une des modalités possibles pour appuyer l'intégration durable des personnes éloignées du marché du travail. 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, porté par l'Agence nationale des solidarités actives. Cet accélérateur vise à repérer et permettre le déploiement de solutions originales et pérennes de lutte contre le chômage de longue durée.

The background features a white rounded rectangle on a white background. To the left of this rectangle is a solid blue vertical bar. Above the white rectangle, there is a dark green shape with a rounded top-right corner, and below it, a horizontal light green bar. The text is centered within the white rounded rectangle.

**Les actions
en faveur
des parcours
des demandeurs
d'emploi**

Les actions en faveur des parcours des demandeurs d'emploi	73
L'accès à la formation pendant le contrat de sécurisation professionnelle	75
La préparation opérationnelle à l'emploi collective	78
La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi	80
 La formation des demandeurs d'emploi	82
Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires	85
 La montée en charge du CPF	87
La rémunération de fin de formation	90

LES ACTIONS EN FAVEUR DES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi est un enjeu politique majeur. D'une part, ces derniers accèdent moins à la formation que les actifs occupés : d'après [l'enquête sur la formation des adultes de 2012](#), 28 % des chômeurs ont accédé à une formation contre près de la moitié des personnes occupant un emploi. Les durées de formation des demandeurs d'emploi sont toutefois nettement plus longues que celles des salariés¹. Mais d'autre part, l'enjeu est aussi celui de la qualité et de la pertinence de la formation, notamment que celle-ci puisse avoir un lien étroit avec le monde du travail afin qu'elle joue un rôle effectif pour des transitions professionnelles réussies.

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'emplois 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.

Sur la période 2013-2015, le FPSPP a notamment soutenu :

- Fiche « [L'accès à la formation pendant le contrat de sécurisation professionnelle](#) ».
- Fiche « [La préparation opérationnelle à l'emploi collective](#) ».
- Fiche « [La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi](#) ».
- Fiche « [Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires](#) ».
- Fiche « [La rémunération de fin de formation](#) ».

Pour remettre ces actions dans leur contexte, un focus porte sur la formation des demandeurs en France et le rôle des partenaires sociaux (fiche « [La formation des demandeurs d'emploi](#) »). Un autre donne des éléments sur la montée en charge du CPF (fiche « [La montée en charge du CPF](#) »).

Ces actions en faveur du parcours des demandeurs d'emploi ont soutenu celles des OPCA, de Pôle Emploi et des Conseils Régionaux. Elles ont représenté en 2015 un engagement de 427 M€, auquel il convient d'ajouter 19 M€ au titre du FSE² pour le CSP.

¹ Les dernières données disponibles pour 2013 dans le [Jaune Formation Professionnelle de 2016](#) font état d'une durée moyenne de 4,7 mois pour les personnes en recherche d'emploi. Les salariés formés au titre du plan dans des entreprises de plus de 10 salariés l'ont été pour une durée moyenne de 27 heures.

² Fonds social européen : voir fiche « [Le FPSPP - organisme intermédiaire du FSE](#) ».

	Engagements (en M€)	
	2014	2015
CSP (hors FSE)	111,8	73,6
POEC	50,1	40,9
CPF-DE (PE + CR)	-	165,7
Plan 40 000 PE	-	31,7
R2F	113,0	100,0
ANI Jeunes	45,0	15,0
	319,9	426,9

	Nombre de personnes concernées (2015)	Volume horaire par bénéficiaire	
CSP	32 000	237	<i>Engagements 2015</i>
POEC	14 671	270	<i>Engagements 2015</i>
CPF-DE Pôle Emploi	120 700	66	<i>Durée moyenne 224 heures</i>
CPF-DE Conseil régional	119 000	99	<i>Entre 650 et 750 heures au total, données provisoires</i>
R2F	31 850	nc	<i>Nombre d'entrées, pas de durée de formation, car il s'agit de rémunération</i>

L'ACCÈS À LA FORMATION PENDANT LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

FAVORISER ET 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 spécifiques¹ en faveur du parcours des licenciés pour motif économique. Le choix d'organiser un appui spécifique pour ces personnes vise à leur sécuriser une période de transition professionnelle et limiter leur risque plus élevé de connaître le chômage de longue durée².

Le FPSPP a soutenu l'accès à la formation des licenciés pour motif économique dès sa création, d'abord dans le cadre des dispositifs CRP et CTP³, 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 économique⁴. 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 reconverter sur un nouveau métier.



Les appels à projets CSP (métropole, DOM et CSP Article 4⁵) ont ainsi pour objectif de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi à des actions de formation financées via les OPCA de rattachement de l'entreprise ayant procédé aux licenciements pour motifs économiques. Il s'agit du seul appel à projets du FPSPP qui dispose du soutien du FSE.

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.

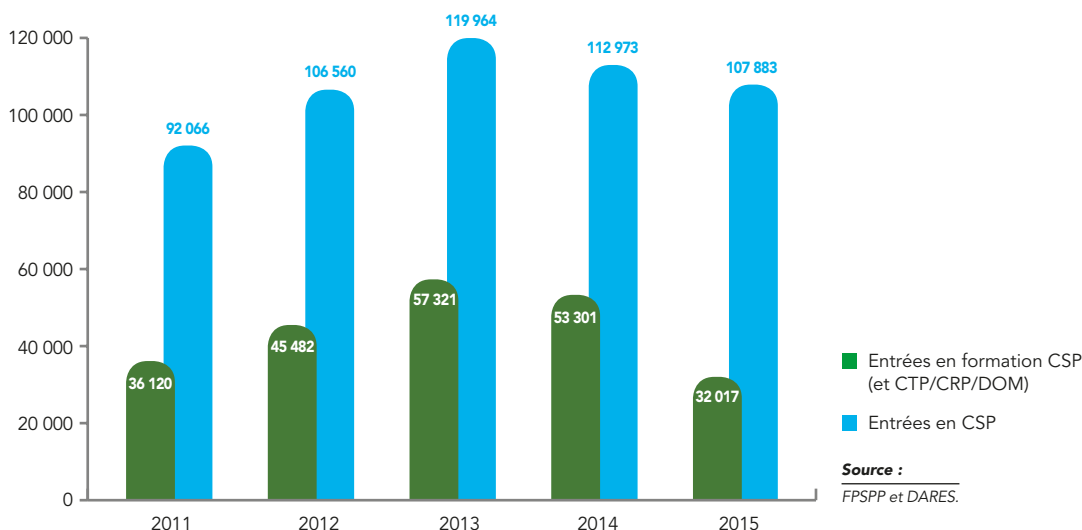
² Une étude de Pôle Emploi sur les parcours de demandeurs d'emploi montre que le risque de n'accéder à aucun d'emploi sur les 18 mois qui suivent leur inscription est de 25 % pour les licenciés pour motif économique contre 20 % pour l'ensemble des motifs d'inscription.

³ CRP : Convention de reclassement personnalisée ; CTP : Contrat de transition professionnelle. Les deux dispositifs ont été fusionnés dans le CSP actuel en 2011.

⁴ Dans les entreprises de moins de 1000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire.

⁵ L'appel à projets CSP Art.4 est une expérimentation lancée en 2012 afin de soutenir les demandeurs d'emploi privés de leur emploi suite à l'échéance d'un CDD, d'une mission d'intérim ou d'un contrat de chantier, sur les bassins retenus par le comité de pilotage national. Cet appel à projets se destine exclusivement au FAF-TT et aux Fongecif, dont 8 ont fait l'objet d'une déclaration de dépenses au titre de l'année 2015 qui est l'année de clôture des opérations en termes de réalisations.

Les entrées en formation co-financées par le FPSPP et le FSE et l'ensemble des entrées en CSP



En 2015, le dispositif « CSP Métropole » concerne 10 OPCA, contre 2 OPCA pour les « DOM ». Le FPSPP a engagé 92,6 M€, dont 19 M€ au titre du FSE qui lui seront en partie remboursés ultérieurement.

Il a permis de financer l'engagement de 36 000 actions de formations au bénéfice de 32 000 participants au CSP. La durée moyenne de formation est de 237 heures pour un coût de 3 090 euros. Ces 32 000 formés représentent environ 31 % de l'ensemble des entrées en CSP en 2015.

UN ALIGNEMENT EN 2015 SUR LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ AU CPF

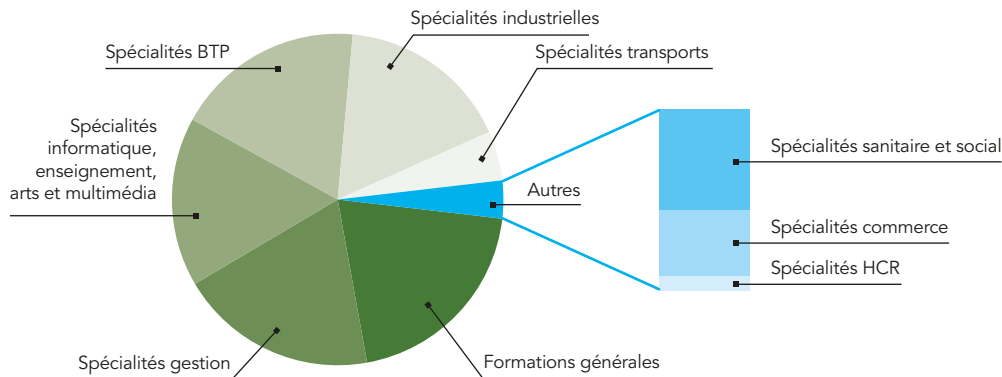
Le périmètre des appels à projets CSP métropole et DOM a fortement évolué en 2015 notamment en raison de l'articulation avec le Compte personnel de formation (CPF).

Depuis le 1^{er} avril 2015, le financement de la formation en CSP est conditionné à l'éligibilité aux listes CPF.

Ce critère d'éligibilité a conduit à changer la nature des formations financées sur le dispositif : elles sont plus longues (la durée moyenne est passée de 202 à 237 heures), avec un coût horaire un peu plus faible, et la part des formations qualifiantes/certifiantes a augmenté. Par contre, le nombre d'actions engagées a fortement baissé (plus de 53 000 participants en 2014), ainsi que le taux d'accès des bénéficiaires (de l'ordre de 47 %).

Il n'y a pas eu de modification du profil des participants accédant aux formations : il s'agit généralement d'un homme, âgé entre 30 et 45 ans, de bas niveau de qualification et employé.

Les grandes spécialités de formation des CSP - 2015



DES RETOURS TRÈS POSITIFS DES BÉNÉFICIAIRES

Les enquêtes menées par certains OPCA afin de mesurer leur satisfaction et l'impact de la formation sur le retour à l'emploi ont été faites avant l'introduction de l'éligibilité aux listes CPF. OPCALIA notait⁶ par exemple « *La forte adhésion des bénéficiaires et des institutionnels au dispositif CSP et son principe.* » Agefos PME⁶ soulignait que « *Le CSP laisse la porte ouverte à tous types de projets professionnels pour les bénéficiaires, notamment la reconversion professionnelle* » tout en notant les difficultés à assurer la cohérence entre les types de formation et le parcours d'accompagnement : « *Les formations sont utiles mais sont peu adossées à des périodes de travail rémunérées ou de stage en entreprises.* »

À la suite de ces enquêtes menées par ces deux OPCA auprès d'un panel de leurs bénéficiaires ayant terminé leurs formations en 2013, les résultats confirment un taux de retour à l'emploi satisfaisant 6 mois après la fin de la formation (50 % pour OPCALIA et

56 % pour AGEFOS PME), ainsi qu'un haut niveau de satisfaction des bénéficiaires par rapport au dispositif CSP.

En parallèle à ces travaux menés par les OPCA, le FPSPP a appuyé la construction d'une enquête réalisée par la DARES et l'UNEDIC pour comparer les trajectoires des bénéficiaires d'un CSP à un échantillon témoin. Les premiers résultats disponibles mettent en évidence un accès très marqué à la formation⁷ dans le cadre du CSP : 52 % contre 17 % pour les demandeurs d'emploi témoins. De plus les bénéficiaires de CSP sont plus nombreux à déclarer que le suivi et les prestations ont amélioré leurs chances de retrouver un emploi, notamment grâce à l'accès à la formation. Des résultats plus complets seront publiés au 4^e trimestre 2016.

Au regard des premiers résultats empiriques et des aménagements effectués en 2015 et 2016 sur le dispositif visant à une convergence avec les règles relatives aux formations éligibles au CPF, de nouveaux travaux de suivi devront être entrepris.

⁶ Bilan qualitatif 2015 du projet CSP.

⁷ Il s'agit ici de personnes présentes en CSP entre mai 2014 et avril 2015, donc avant la mise en place des nouvelles règles d'éligibilité.

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE

DES FORMATIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI CORRESPONDANT AUX BESOINS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

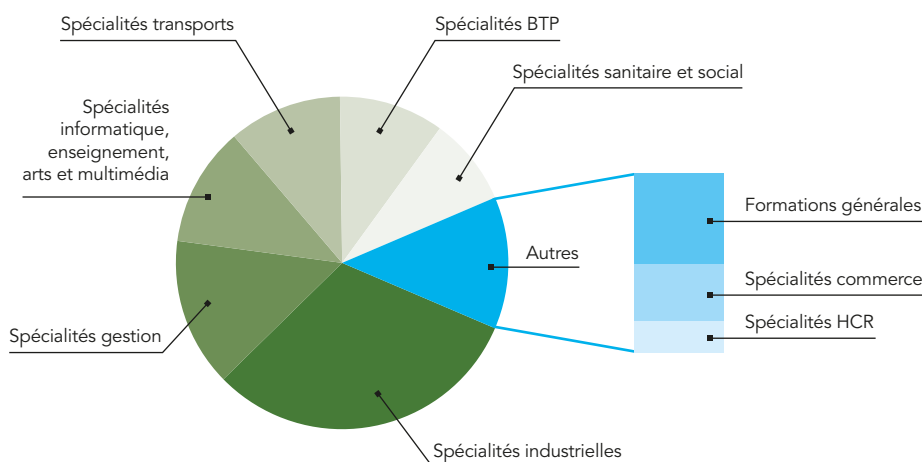
La loi du 30 juillet 2011 a ouvert la possibilité pour les OPCA de financer des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi pour répondre à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un OPCA. Ces actions ont été dénommées Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), dans la mesure où 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 l'appel à projets POEC. En 2015, la maquette financière initiale dédiée à la POEC s'élevait à 36 M€. Suite au plan 40 000 lancé à l'été 2015², cette maquette a été portée à 70,6 M€.

Les opérations cofinancées dans le cadre de cet appel à projets ont été mises en œuvre par 17 OPCA pour un montant total d'engagements de 54,6 M€ dont 40,9 M€ pris en charge par le FPSPP³.

En 2015, 14 700 participants sont entrés en formation. Les bénéficiaires sont pour la plupart des hommes (63 %), de bas niveaux de qualification (niveau V et *infra* : 49 % et niveau IV : 29 %) et ayant occupé des postes d'employés (47 %) ou d'ouvriers (41 %). Conformément à la priorité accordée au public jeune par l'appel à projets, 50 % sont âgés de moins de 30 ans.

Les grandes spécialités de formation - POEC



¹ Voir fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ».

² Voir fiche « La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi ».

³ Le FPSPP intervient à hauteur de 75 % des coûts pédagogiques réels nets de l'OPCA. Il attribue aussi un forfait de 5,65 % au titre des dépenses de mise en œuvre, pour permettre aux OPCA de déployer le dispositif sur le terrain.

Les retours des OPCA permettent d'indiquer une nette appropriation du dispositif depuis 2013, tant par les branches professionnelles que par les entreprises : « *La POEC reste un dispositif apprécié par les différents acteurs impliqués dans sa mise en œuvre, souple et correspondant aux besoins concrets des branches et des entreprises sur les territoires* » (FAFSEA⁴). Les efforts déployés en amont de la formation, en matière d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ont fortement contribué à sa montée en charge.

Autre facteur déterminant la réussite du dispositif, les OPCA notent un véritable renforcement des partenariats à l'échelle territoriale (Pôle Emploi, Conseils régionaux, entreprises, organismes de formation, Missions locales, etc.) permettant une meilleure mise en œuvre de la POEC. Le FAFIEC fait ainsi état dans son rapport d'activité 2015, d'une opération conjointe avec OPCAIM : « *Sur le bassin d'emploi de Saint-Nazaire, les deux OPCA ont fait le constat marqué de besoins en recrutement de dessinateur industriel maîtrisant des logiciels pointus. Après un appel d'offres commun, 400 heures de formation ont été déployées auprès de 9 demandeurs d'emploi. Tous ont été embauchés à l'issue de la formation, par des entreprises de la métallurgie ou des bureaux d'études en ingénierie. La mutualisation des moyens et la bonne synergie entre partenaires ont donc permis de travailler de concert.* »

S'agissant plus particulièrement de Pôle Emploi, bien que des disparités existent selon les régions, il semblerait que les collaborations avec les interlocuteurs du réseau se soient globalement améliorées. Il convient de noter que la POEC reste un

dispositif largement prescrit par Pôle Emploi. Par ailleurs, si ce dernier ne finance pas les coûts pédagogiques, il apporte son soutien à la rémunération des formés⁵.

Les usages de la POEC se sont diversifiés au cours du temps. Leur durée limitée (en moyenne 270 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. À titre d'exemple, OPCABAIA a mobilisé la POEC pour permettre à des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés de rentrer dans les contrats de professionnalisation spécifiques aux professions bancaires.

Du point de vue de l'insertion professionnelle, la POEC affiche des taux de retour à l'emploi à première vue mitigés. Pôle Emploi, à travers son enquête⁶ menée chaque année sur les sortants de formation, observe un taux de retour à l'emploi de 45 %, 6 mois après la fin de la POEC, ce qui est similaire aux autres actions de formations prescrites mais non financées par Pôle Emploi, c'est-à-dire essentiellement les formations des Conseils régionaux dans le cadre du Programme régional de formation (PRF).

Toutefois, en comparant les trajectoires de personnes passées par une POEC à un échantillon témoin de demandeurs d'emploi non formés, Pôle Emploi⁷ a aussi montré l'effet bénéfique de la POEC, notamment à moyen terme : la probabilité de retrouver un emploi est augmentée de 13 points à 6 mois, de 17 points à un an.

⁵ Par l'intermédiaire de l'AREF (Allocation de retour à l'emploi - formation) si la personne est indemnisée par l'assurance-chômage, par le versement de la RFPE (Rémunération de formation - Pôle Emploi) sinon.

⁶ Enquête *Sortants de formation - 2014*, Pôle Emploi, juillet 2015.

⁷ *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?*, Pôle Emploi, octobre 2015.

LA PARTICIPATION AUX DIFFÉRENTS PLANS EN FAVEUR DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le FPSPP a participé à la mise en œuvre des différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi lancés par le gouvernement depuis plusieurs années : le « plan 30 000 » en 2013, le « plan 40 000 » en 2015 et enfin le « plan 500 000 » en 2016. Cette participation a pris la forme d'aides financières supplémentaires attribuées aux OPCA, aux conseils régionaux et à Pôle Emploi.

LE PLAN 30 000

La Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, qui associait l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux, a fixé comme objectif le renforcement des possibilités de formation pour les demandeurs d'emploi, afin de répondre rapidement à des offres d'emploi déposées et aux besoins de recrutement identifiés non satisfaits. À cet effet, un plan d'urgence a été mis en œuvre pour former, tous dispositifs confondus, 30 000 demandeurs d'emploi supplémentaires sur la fin de l'année 2013. Les deux dispositifs, POEI et POEC, considérés comme des mesures particulièrement adaptées au regard de cet objectif, ont donc été visés dans le cadre de ce plan.

Afin de permettre l'augmentation des entrées en formation dans le cadre des dispositifs POEI et POEC, le FPSPP a voté des fonds complémentaires durant l'été 2013, qui ont été programmés suite aux demandes des OPCA à la rentrée 2013. Les fonds programmés sont ainsi passés de 25 M€ à 45,8 M€ sur POEC, et de 15 M€ à 22 M€ sur POEI, soit près de 28 M€ complémentaires.

LE PLAN 40 000

Le gouvernement a lancé le 9 juin 2015 un plan complémentaire de 40 000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi, ciblé sur les métiers en tension dans les TPE et PME. La participation du FPSPP à ce plan a pris deux formes.

Tout d'abord, une augmentation des fonds à destination des OPCA sur les dispositifs POEI et POEC : les fonds programmés sont passés de 36 M€ à 70,6 M€ sur POEC, et de 24 M€ à 31,3 M€ sur POEI, soit près de 42 M€ complémentaires.

Ensuite, la signature d'une convention avec Pôle Emploi pour le financement des dépenses au titre des AIF¹, des AFC², de la POEI et de la POEC³. Le FPSPP a signé en septembre 2015 une convention avec Pôle Emploi à hauteur de 31,7 M€, dont la mise en œuvre repose sur un ciblage des secteurs et métiers prioritaires identifiés à l'échelle des territoires. Elle a pour objectif le financement par Pôle Emploi de 40 000 formations complémentaires, par rapport à son budget initialement prévu. Ces formations se déroulent en grande partie en 2016 et le bilan complet ne sera pas disponible avant la fin de cette année.

LE PLAN « 500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI »

Le Plan 500 000, lancé début 2016, a pour objectif de doubler le nombre de formations à destination des personnes en recherche

¹ AIF : Aide individuelle à la formation.

² AFC : Action de formation conventionnée.

³ Le FPSPP a pris en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération et les frais annexes des 4 dispositifs, sauf pour la POEC où les coûts pédagogiques sont entièrement à la charge des OPCA. Voir la fiche « [L'appui au développement de l'alternance](#) » pour les complémentarités entre OPCA et Pôle Emploi en ce qui concerne la POEI.

d'emploi, en le portant à un million. Ce plan doit répondre aux besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles, territoire par territoire.

La mise en œuvre de ce plan au niveau régional s'est traduite par la signature de conventions entre l'État, les Conseils régionaux et les COPAREF⁴, fixant des objectifs à atteindre en termes de formations supplémentaires.

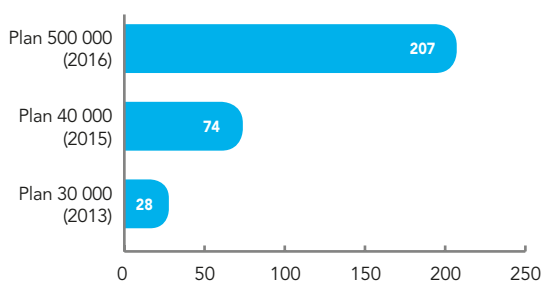
La participation du FPSPP à ce plan prend deux formes, pour un montant global de 207 M€ supplémentaires.

Tout d'abord, le renforcement des moyens financiers attribués aux dispositifs s'adressant aux demandeurs d'emploi : POEI, POEC et CIF-CDD. Par rapport aux montants programmés initialement en 2015, le FPSPP a programmé en 2016, 4 M€ de plus sur la POEC, 36 M€ sur la POEI, et 40 M€ sur le CIF-CDD.

Ensuite, le FPSPP participe à l'atteinte des objectifs globaux par l'attribution de dotations aux conseils régionaux pour la prise

en charge des heures mobilisées au titre du CPF. Le FPSPP, qui avait programmé, début 2015, 80 M€ avec les régions, a porté sa participation à 207 M€ en 2016. Afin d'orienter l'effort de formation vers des publics prioritaires, les conventions avec les Régions peuvent prévoir, pour celles qui le souhaitent, une dotation de 200 heures pour des publics spécifiques (par exemple les demandeurs d'emploi de longue durée ou à bas niveaux de qualification...).

Montants complémentaires programmés par le FPSPP à destination des OPCA, des OPACIF, de Pôle Emploi et des conseils régionaux (en M€)



⁴ Voir fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».



LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

PRÈS DE 4,7 MILLIARDS D'EUROS POUR LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI EN 2014

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 principaux¹ 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 PRF (Programme régional de formation), sont généralement longues², 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, R2F³), mais aussi en tant que financeur : AIF, AFC, AFPR⁴ ou co-financeur : POEI, POEC⁵. Les formations financées par Pôle Emploi sont plutôt courtes³.

- 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 ; à titre secondaire, le FPSPP aux côtés de l'État pour la R2F ;
 - directement⁵, 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 professionnalisation⁷) et par les OPACIF (CIF-CDD).

- L'État s'est progressivement⁸ retiré du financement direct⁹ de la formation, mais conserve un rôle important de régulation et d'impulsion, comme l'a montré la succession des plans d'action en faveur de la formation des demandeurs d'emploi.

Au total, en 2014¹⁰, ce sont près de 4,66 milliards qui ont été dépensés pour la formation des personnes en recherche d'emploi, dont 2,25 pour les coûts pédagogiques et 2,41 pour les rémunérations et frais annexes.

Sur ce total, le FPSPP, les OPCA et les OPACIF ont pris en charge près de 985 M€, soit 27 % des coûts pédagogiques et 13 % des frais de rémunération.

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

² 5,7 mois en 2013 pour les formations de Conseils régionaux, 2,4 mois 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 fiche « La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ». Pour la POEC, Pôle Emploi intervient au titre des frais annexes et de la rémunération.

⁶ Ils interviennent aussi depuis 2015 en finançant les heures CPF des demandeurs d'emploi.

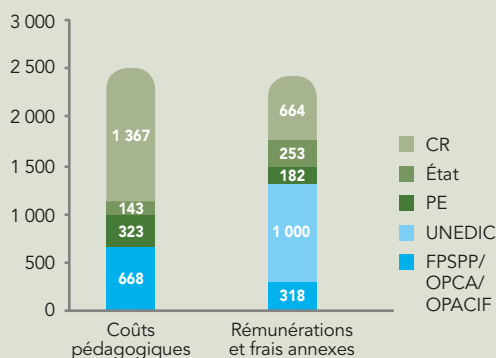
⁷ 31,2 % des entrants en contrat de professionnalisation étaient demandeurs d'emploi en 2014 (source : DARES).

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Source : *Jaune formation budgétaire 2016*. Ces données sont provisoires, dans l'attente de leur consolidation par la DARES et la publication du *Jaune 2017*.

Dépenses de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi 2014 - (en M€)



LA MOITIÉ DES FORMATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI SERAIT FINANCÉE OU CO-FINANCÉE PAR LES ORGANISMES PARITAIRES

Le nombre de demandeurs d'emploi qui entrent en formation est très complexe à connaître¹¹. La source la plus facile à mobiliser est celle des entrées en formation des personnes inscrites à Pôle Emploi et

qui basculent en catégorie D. Mais elle est incomplète : d'une part, certaines formations, comme celles organisées par les départements pour les bénéficiaires du RSA ou certaines formations régionales n'entraînent pas de mouvement sur les listes de Pôle Emploi¹². D'autre part, de nombreuses formations à destination des demandeurs d'emploi passent par la signature d'un contrat de travail ou assimilé : c'est le cas 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 130 000 entrées en formation sont dans ce cas de figure.

Au total, sur les 850 000 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2015, plus de 50 % d'entre elles auraient été financées entièrement ou partiellement par les organismes paritaires (FPSPP, OPCA et OPACIF).

Entrées en formations de demandeurs d'emploi		Dispositifs entièrement financés par les organismes paritaires ⁷		Dispositifs cofinancés par les organismes paritaires	
Volume entrées en formation inscrits à PE-2015 ¹	569 000	Dispositifs CDD-OPACIF ³	13 900	POEI	15 500
Autres entrées en formation ²	150 000	Dispositifs intérimaires ⁴	45 300	CPF-DE Pôle Emploi	120 700
Dispositifs CDD-OPACIF ³	13 900	Dispositifs intermittents ⁵	15 000	CPF-DE Conseils régionaux	119 000
Dispositifs intérimaires ⁴	45 300	Contrats de pro pour DE ⁶	57 400		
Dispositifs intermittents ⁵	15 000	POEC	14 700		
Contrats de pro pour DE ⁶	57 400	CSP	32 000		
Total	850 600		178 300		255 200
			21 %		30 %

¹ Source DARES.

² Ordre de grandeur indiqué dans le rapport IGAS, février 2016.

³ Estimation provisoire FPSPP.

⁴ Source FAT-TT, ESF 2015.

⁵ Source AFDAS, ESF.

⁶ Estimation provisoire FPSPP en considérant que 31,2 % des entrants en CP sont demandeurs d'emploi à l'entrée (chiffre 2014, source DARES).

⁷ Financement des coûts pédagogiques uniquement.

¹¹ Voir le rapport sur les statistiques de la formation rendu par l'IGAS en février 2016.

¹² Le rapport IGAS déjà cité donne un ordre de grandeur de 150 000 entrées en formation chaque année.

QUELLE EFFICACITÉ DE LA FORMATION SUR LES PARCOURS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

À moyen terme, tous les travaux évaluatifs¹³ 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. De même, un nombre important de ruptures de formation¹⁴ intervient quand les personnes ont une faible rémunération.

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 an¹⁵.

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 formations¹⁶.

¹³ Voir, par exemple, la synthèse réalisée par Marc Ferracci, *Évaluer la formation professionnelle*, Presses de Sciences-Po, 2013.

¹⁴ Une estimation provisoire des réalisations de POEC en 2015, montrent que 12 % des participants commencent leur formation et l'interrompent avant la moitié de la durée de formation prévue.

¹⁵ « *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?* », Pôle Emploi, août 2016.

¹⁶ Les entrées en formations des demandeurs restent fortement calées sur les calendriers scolaires : en 2015, 30 % des entrées en formations des personnes inscrites sur les listes de Pôle Emploi l'ont fait sur les deux mois de septembre et octobre.

LE FINANCEMENT DES HEURES CPF DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES DOTATIONS COMPLÉMENTAIRES

UN APPUI AU DÉMARRAGE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La loi du 5 mars 2014 a prévu que les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la mobilisation des heures inscrites au CPF d'un demandeur d'emploi sont pris en charge par le FPSPP. Début 2015, les heures mobilisables par les demandeurs étaient, par construction, limitées aux heures de DIF qu'ils avaient pu accumuler auparavant. Pour favoriser l'usage de leur compte, les partenaires sociaux avec l'État ont prévu dans la convention cadre 2015-2017 d'accompagner la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi. Pour ce faire, dans le cadre de l'annexe financière 2015 et par l'intermédiaire de conventions spécifiques avec Pôle Emploi et les Conseils régionaux, ils ont prévu de porter le nombre d'heures CPF à 100 heures minimum dans la limite du nombre d'heures de la formation.

Les conventions avec les Conseils régionaux sont suivies localement par les partenaires sociaux représentés dans les COPAREF¹.

La convention avec Pôle Emploi a été signée à hauteur de 78 M€. Concernant les conseils régionaux, le FPSPP a conventionné à hauteur de 89,8 M€ avec 23 Conseils régionaux, trois d'entre eux n'ayant finalement pas souhaité bénéficier de la dotation proposée². Ces conventions prévoient 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.

PRÈS DE 240 000 FORMATIONS CPF EN 2015

Le bilan transmis par Pôle Emploi indique que la convention lui a permis d'appuyer la réalisation de 120 700 formations et l'utilisation de 8 millions d'heures DIF-CPF³. La durée moyenne des formations appuyées par le CPF est de 224 heures et un coût pédagogique moyen de 1 671 €.

Ces formations appuyées au CPF sont plus courtes que les formations AIF et AFC⁴ achetées en 2014⁵ (285 heures), mais aussi plus chères (1 516 €) : cette hausse des coûts horaires est peut-être liée aux exigences spécifiques du CPF, notamment à son caractère certifiant.

Concernant le financement des heures DIF-CPF par les Conseils régionaux, les données issues du SI CPF⁶ de la caisse des dépôts font état de plus de 119 000 formations saisies, correspondant à près de 11,8 millions d'heures DIF/CPF et plus de 106 M€⁷. À première vue, l'enveloppe attribuée par le FPSPP semble dépassée, mais les cas de figure diffèrent d'une région à l'autre. Les engagements vérifiés des Conseils régionaux fin décembre 2015 ont été de 88 M€.

¹ Voir fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».

² Alsace, Corse et Martinique.

³ Données provisoires non consolidées.

⁴ AFC : Action de formation conventionnée, formations achetées par Pôle Emploi en concertation avec les Conseils régionaux ; AIF : Aide individuelle à la formation, utilisée notamment pour financer une formation non conventionnée par ailleurs.

L'utilisation par les demandeurs de leur compte CPF et de la dotation Pôle Emploi se fait dans ces deux cadres.

⁵ Source : *Jaune Formation Professionnelle 2016*.

⁶ Voir fiche « Le système d'information du compte personnel de formation ».

⁷ Données provisoires non consolidées.

Les bilans transmis à ce jour par les régions font état de durées moyennes de formation entre 650 et 750 heures. Les heures CPF correspondent donc à la prise en charge moyenne par le FPSPP de 13 à 15 % des formations.

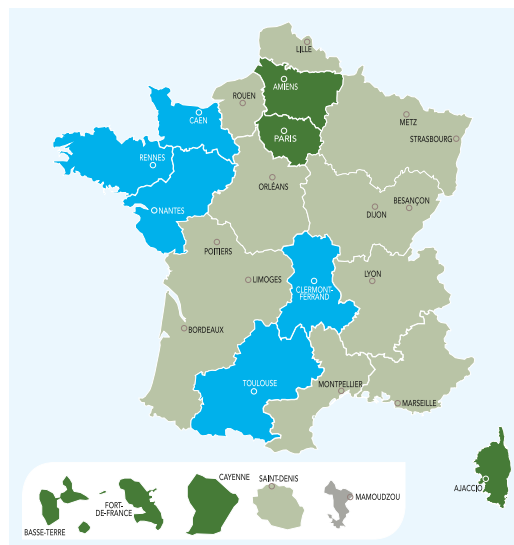
La région Picardie indique dans son bilan qu'« *incontestablement, l'intervention des partenaires sociaux au titre de la convention signée entre la Région et le FPSPP, a apporté un plus dans l'offre de formation régionale. La plus-value porte à la fois sur des aspects qualitatifs et quantitatifs. Quantitatif d'abord car la commande régionale a pu être augmentée. [...] Qualitative ensuite, puisqu'à cette occasion, un travail d'identification des formations préparant aux métiers de demain et en tension, déjà existant dans le cadre des accords sectoriels, a été plus intense lors de l'élaboration des listes* ».

La région Languedoc-Roussillon précise également que « *l'élaboration de la liste CPF régionale a été un processus long et compliqué. Cependant au regard des modalités de recueil des besoins en compétences mises en place par la région Languedoc-Roussillon, 92 % des actions de formation du Programme régional qualifiant 2015 sont désormais éligibles au Compte personnel de formation sur les listes interprofessionnelles nationale et/ou régionale. Ce qui démontre que c'est un dispositif qui répond pleinement aux attentes des branches professionnelles* ».

Au-delà de ces premiers éléments qualitatifs, il conviendra de mesurer, quand les données seront disponibles, l'effet levier de cette dotation CPF sur le nombre de demandeurs d'emploi formés.

Au total, 240 000 formations auront été engagées en 2015 dans le cadre du CPF. Cela représente environ 6 % du nombre d'inscrits à Pôle Emploi en catégorie A à fin décembre 2014 ou encore 41 % du total des entrées en formation de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi⁸.

Les formations CPF-DE en 2015 rapportées au nombre de demandeurs d'emploi



- Entre 7,1 et 10,6 % (5)
- Entre 5,0 et 7,0 % (15)
- Entre 1,2 et 4,9 % (6)

Lecture :

Les demandeurs d'emploi ayant accédé à une formation en 2015 grâce à la dotation CPF du FPSPP et un financement complémentaire de Pôle Emploi ou du Conseil régional représentent 6,1 % du nombre de DEFM A au 31 décembre 2014.

Dans la majorité des (anciennes) régions, ce taux est entre 5 et 7 %.

Remarque : Les régions Alsace, Corse et Martinique n'ont pas souhaité conventionner avec le FPSPP en 2015.

Source : FPSPP et DARES.

En 2016, la même enveloppe de 78 M€ a été conventionnée avec Pôle Emploi. Concernant les Conseils régionaux, la ligne budgétaire a été revue à la hausse dans le cadre du Plan « 500 000 » : 207 M€ sont proposés aux Conseils régionaux. La dotation de 100 heures est reconduite en 2016. De plus, afin d'orienter l'effort de formation vers des publics prioritaires, ces conventions prévoient également la possibilité, pour les régions qui le souhaitent, de négocier une dotation de 200 heures pour des publics spécifiques (par exemple les demandeurs d'emploi de longue ou de bas niveaux de qualification...).

⁸ Le nombre total d'entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle Emploi est estimé à 570 000 personnes en 2015 d'après la DARES.



LA MONTÉE EN CHARGE DU CPF

Le Compte personnel de formation (CPF) a été créé par les partenaires sociaux dans le cadre de 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. Pour les salariés à temps partiel, cette alimentation est faite au prorata du temps de travail. 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 votre vie professionnelle, y compris lorsqu'elle devient demandeur d'emploi ou qu'elle change d'employeur. Les formations sont nécessairement certifiantes¹ 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 régionale². Toute personne ayant un compte CPF créditeur peut accéder à la formation de son choix. Le financement de cette formation relève des OPCA si la personne est salariée³. Pour les demandeurs d'emploi, c'est le FPSPP qui finance ces heures. Afin d'appuyer le démarrage du CPF des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont prévu en 2015 et 2016 de porter leur CPF à 100 heures minimum⁴.

UNE MONTÉE EN CHARGE LENTE ET PROGRESSIVE

En 2015, le CPF a connu une montée en charge lente et progressive qui s'explique par plusieurs raisons. Côté salarié, les entreprises et les salariés ont mis du temps à s'approprier le nouveau dispositif et les OPCA de leur côté ont dû fixer leurs modalités et conditions de prise en charge. Par ailleurs, la double saisie par ces financeurs des dossiers CPF (à la fois dans leur propre SI et dans le SI CPF) n'a pas favorisé un déploiement rapide.

Côté demandeurs d'emploi, c'est la mise en place par les partenaires sociaux du COPANEF de la dotation de 100 heures en avril 2015, ainsi que la mise en place par Pôle Emploi d'un back-office pour la saisie des dossiers dans le SI CPF en juin 2015 qui ont permis une forte montée en charge des dossiers CPF.

À la fin du mois de juillet 2016, 465 000 dossiers de formation, validés ou terminés, ont été enregistrés, dont 335 000 pour les demandeurs d'emploi et 130 000 pour les salariés. La durée moyenne prévue était de 400 heures, avec une nette différence selon les publics : près de 500 heures pour les demandeurs d'emploi, notamment du fait des formations organisées par les conseils régionaux, 136 heures pour les salariés.

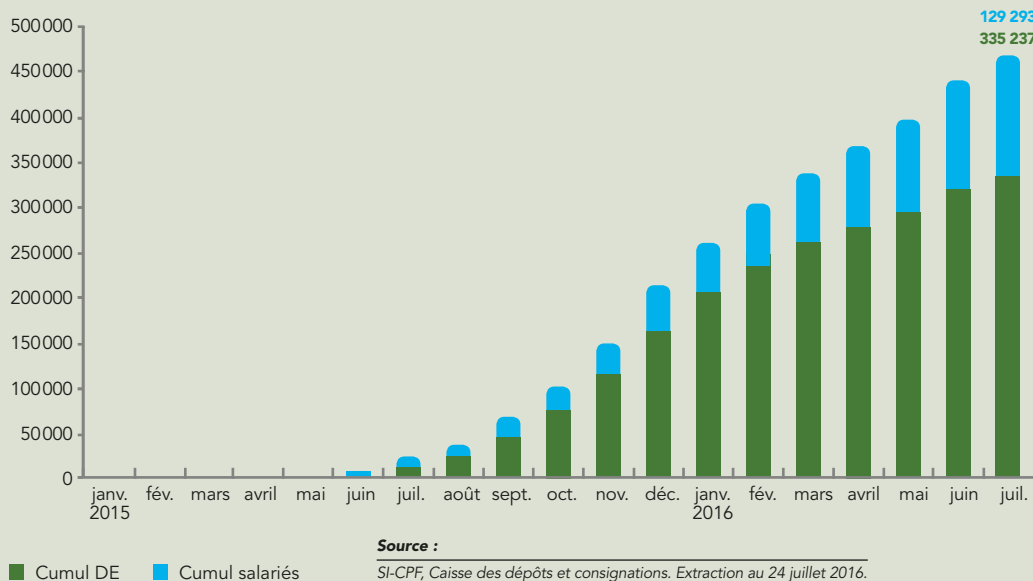
¹ Un CQP ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire de la CNCP.

² Voir fiche « [La certification et les listes éligibles au CPF](#) ».

³ Ou de l'employeur si celui-ci a décidé par accord d'entreprise de gérer lui-même le CPF. Cet accord, comme un accord de branche ou d'une décision de l'OPCA peuvent abonder les heures de CPF sur des formations jugées prioritaires (abondement Rebsamen).

⁴ Voir fiche « [Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires](#) ».

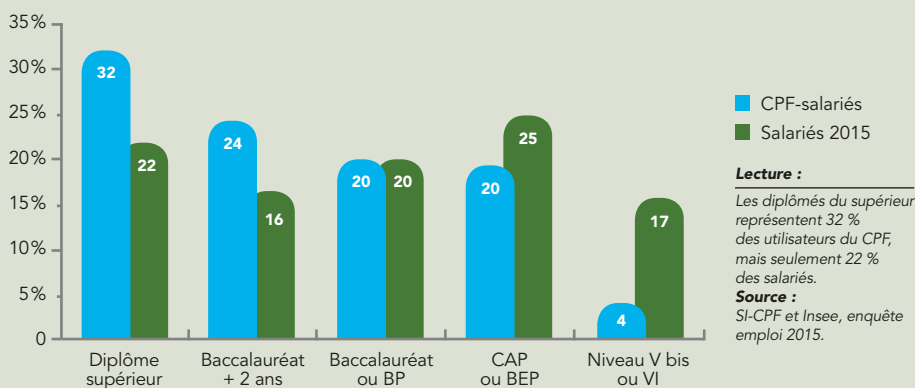
Nombre de dossiers CPF validés (en cumul depuis le 1^{er} janvier 2015)



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 général⁵.

Concernant les demandeurs d'emploi, les données sur les niveaux de diplôme des utilisateurs du CPF ne sont pas exploitables du fait de difficultés de saisie. Toutefois, pour les seuls bénéficiaires du CPF dans le cadre de la convention FPSPP-Pôle Emploi, le bilan

Répartition des niveaux de diplôme dans la population salariée et parmi les utilisateurs du CPF



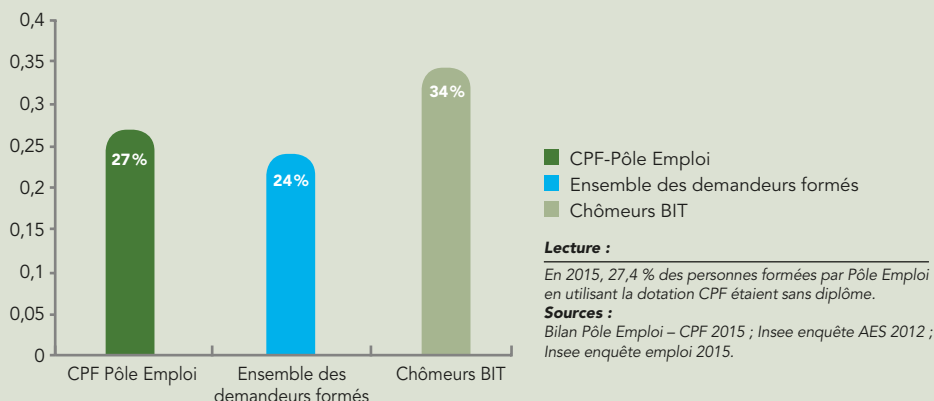
des réalisations montre que les demandeurs d'emploi sans diplôme représentent 27 % des utilisateurs du CPF. C'est moins que dans l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi, mais plus élevé qu'au sein des demandeurs d'emploi formés en général.

Les formations de type 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 le CACES⁶. Chez les salariés, il s'agit plutôt de formations courtes ou des tests de langue.

⁵ 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 %.

⁶ CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

Poids des personnes sans diplômes



Top 10 des certifications choisies par les titulaires (dossiers validés ou clos)

Rang	Certifications choisies par les DE	TOTAL
1	CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)	37 972
2	Stage de préparation à l'installation (SPI)	23 961
3	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manute	10 638
4	Diplôme d'État d'aide-soignant	9 736
5	Accompagnement VAE	7 542
6	Tests TOEIC (<i>Test Of English for International Communication</i>)	6 649
7	Formation continue obligatoire (FCO)-transport de marchandises	6 180
8	Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles (dernière session 2016)	5 023
9	Diplôme d'État d'infirmier(ière)	4 929
10	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porte	4 926

Rang	Certifications choisies par les salariés	TOTAL
1	Tests TOEIC (<i>Test Of English for International Communication</i>)	29 590
2	BULATS (<i>Business Language Testing Service</i>)	28 802
3	Accompagnement VAE	6 309
4	TOSA	4 822
5	PCIE (Passport de compétences informatique européen)	4 053
6	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manute	1 973
7	CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles)	1 937
8	Certificat de Sauveteur-secouriste du travail (SST)	1 583
9	Stage de préparation à l'installation (SPI)	1 356
10	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manute	1 124

Extrait du tableau de bord SI-CPF, CDC, extraction au 24 juillet 2016.

Parmi les 465 000 dossiers validés ou clos, près de 350 000 ont fait l'objet d'un abondement ou d'une dotation au-delà des heures de DIF ou de CPF acquises par les personnes. Plus de 90 % des dossiers des demandeurs d'emploi ont bénéficié d'heures supplémentaires,

notamment du fait des dotations spécifiques du FPSPP⁷. Les abondements ont été moins fréquents pour les salariés (35 %) : ce sont généralement les OPCA qui ont mobilisé des heures supplémentaires en utilisant les facilités ouvertes par « l'abondement Rebsamen⁸ ».

⁷ Voir fiche « Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires ».

⁸ Un courrier du ministre de 19 juin 2015, confirmé en 2016, autorise, de manière provisoire, les OPCA à mobiliser les fonds de la collecte CPF pour compléter les heures acquises par le salarié.

LA RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION

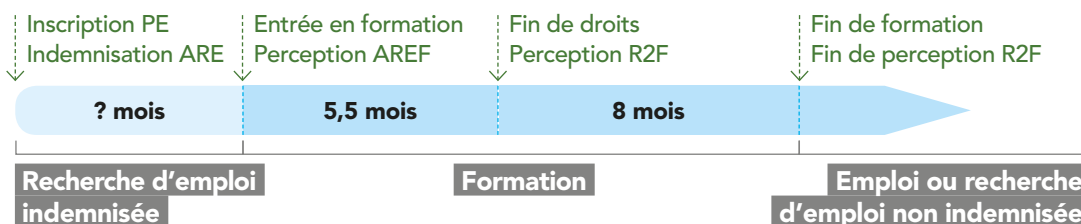
Depuis 2012, le FPSPP, à la demande de l'État, prend en charge une partie de la Rémunération de fin de formation (R2F). Cette rémunération est accordée à tout bénéficiaire de l'Allocation de retour à l'emploi formation (AREF) qui a épuisé ses droits sans avoir achevé sa formation. Le montant de la rémunération 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 du maintien d'une

rémunération au-delà de la durée maximale de leurs droits.

D'après le bilan de l'année 2015 réalisé par Pôle Emploi, 31 850 personnes sont entrées dans le dispositif de la R2F, en moyenne 5,5 mois après leur entrée en formation. On ne sait malheureusement pas quelle était l'ancienneté au chômage des personnes au moment de leur entrée en formation.

Ces formations sont longues : près de 2 000 heures en moyenne (2 300 heures pour les femmes) s'étalant sur plus de 13 mois au total. Sur cette durée, les personnes formées auront bénéficié de l'AREF pendant 5,5 mois et de la R2F pendant 8 mois.



Le profil des personnes formées est très spécifique : une majorité de femmes (61 %), de jeunes (59 % des entrants ont moins de 30 ans), de personnes dont le dernier emploi était employé, notamment qualifié.

Le type de formation est lui aussi très spécifique : 54 % des entrants en R2F se forment à un métier du secteur sanitaire et social (76 % chez les femmes). Ces deux secteurs concentrent 80 % des heures de formation. Pour près des deux tiers des personnes entrées en R2F, la région est le financeur des coûts pédagogiques de la formation.

Les engagements du FPSPP à l'égard de Pôle Emploi sont de 100 M€ en 2015, 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 96,6 M€ à Pôle Emploi en 2015.

Il est à noter que la R2F est le seul dispositif financé par le FPSPP qui ne porte que sur des dépenses de rémunération¹.

En termes de retour à l'emploi, l'exploitation par Pôle Emploi de son enquête Sortants de formation en mars 2015, montre que la moitié des anciens allocataires de la R2F sont en emploi 6 mois après la fin de la formation. Ce taux de retour se situe au même niveau que l'ensemble des formations prescrites par Pôle Emploi, ce qui semble faible au regard des durées de formation et des types de métiers préparés.

¹ Le FPSPP finance les rémunérations dans certains dispositifs (CIF-CDD, dotation TPE, formations Mutéco), mais toujours en lien avec des coûts pédagogiques.

Le FPSPP : la
« **maison commune** »
des **OPCA** et des
OPACIF-Fongecif

Le FPSPP : la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF 93

L'offre de service CEP des Fongecif 96



Le Conseil en évolution professionnelle 98

Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation 99

La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF 101

Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique 102

Vers SIM : le système d'information multifongecif 106

La cohérence dans les relations avec les OPCA : les dialogues de gestion et les conventions globales 107

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 OPACIF¹. 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 à une fonction d'animation / coordination des réseaux.

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 statutaires². Elles mobilisent l'ensemble des services techniques du FPSPP. Elles peuvent s'appuyer sur des lignes dédiées de l'annexe financière État-FPSPP en cas de recours à des prestataires externes, mais aussi sur des ressources

dédiées et des cofinancements avec les organismes eux-mêmes³.

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 avec les organismes concernés :

- Une offre de services de Conseil en évolution professionnelle (CEP⁴) commune aux Fongecif : fiche « [L'offre de services CEP des Fongecif](#) ».
- [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.
- La mise en place de documents de gestion normalisés pour assurer une plus grande fluidité des relations entre les OPCA et Pôle Emploi dans la mise en œuvre des dispositifs cofinancés par le FPSPP : par exemple, les demandes de gestion dans le cadre du CSP ; l'élaboration d'une convention type pour assurer la réciprocité entre un OPCA et Pôle Emploi pour la prise en charge de la POEI⁵ ; etc.

¹ Voir fiche « [Les réseaux des OPCA et OPACIF](#) ».

² Voir 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.

⁴ Le focus sur « [Le Conseil en évolution professionnelle](#) » fait le point sur le déploiement du CEP dans les OPACIF et chez les autres opérateurs (Pôle Emploi, APEC, Cap'Emploi, Missions locales).

- L'élaboration de livrets de formation et de capitalisation des pratiques des OPCA et OPACIF pour appuyer tous les acteurs œuvrant dans la lutte contre l'illettrisme⁶.
- 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 post-contrat de professionnalisation ; enquête post-POEI et POEC. De nouvelles enquêtes sont en cours d'élaboration, comme celle auprès des bénéficiaires de prestations du CEP.

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 2014-2015, on peut citer notamment :

- La mise en place de démarches conjointes OPCA et OPACIF autour de la qualité de l'offre de formation : fiche « [Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation](#) ».
- 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 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.
- L'accompagnement des Fongecif dans les opérations de fusion. À la suite de la loi NOTRe, les partenaires sociaux ont engagé la fusion des Fongecif pour coller aux

nouveaux territoires régionaux. Le FPSPP appuie ces fusions, sur le plan juridique en construisant des statuts types et sur le plan organisationnel en déployant une offre d'accompagnement par l'intermédiaire de cabinets de consultants.

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 ont à les mettre en œuvre. Ces actions prennent des formats adaptés aux sujets :

- Les actions de professionnalisation des personnels des Fongecif et OPACIF : fiche « [La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF](#) ».
- L'appui aux porteurs de projets. Les réseaux OPCA et OPACIF-Fongecif ont été accompagnés dans la définition des projets, afin de répondre, notamment, aux exigences du FSE⁷. À travers formations, réunions collectives et individuelles, ateliers... déployés régulièrement, le processus de gestion de projets est intégré comme pratique des acteurs. Il a permis une meilleure compréhension des enjeux de mise en œuvre, de la prise en compte des exigences réglementaires et la mise en place de méthodes et outils de suivi.
- L'accompagnement dans la mise en place du nouveau plan comptable. La mise en place d'un [nouveau cadre comptable](#) en 2012 a impliqué un appui conséquent aux OPCA et aux OPACIF afin qu'ils adoptent ces nouvelles normes et harmonisent ainsi la manière dont ils doivent rendre compte de leurs activités.

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

⁵ Voir fiche « [La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle](#) ».

⁶ Voir fiche « [L'appui pour sécuriser les salariés en situation d'illettrisme et favoriser l'accès à un socle de compétences](#) ».

⁷ Voir fiche « [Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE](#) ».

de leurs usages, le FPSPP, à la demande des partenaires sociaux, lance avec les OPCA et les OPACIF des expérimentations autour d'objets innovants. La fiche « Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique » décline trois d'entre eux :

- L'appui au développement des Certificats de qualification professionnelles interbranches (CQPI) pour favoriser et sécuriser les mobilités entre secteurs.
- La modularisation du bilan de compétences pour déployer une offre de services de positionnement plus individualisée.
- La mise en place de Formations en situation de travail (FEST) pour proposer de nouvelles manières de former en prise directe avec l'activité.

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 s'inscrivent dans la volonté des partenaires sociaux de promouvoir de nouvelles modalités de formation, qui devrait notamment se traduire fin 2016 par la création d'un prix de l'innovation pédagogique.

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 l'organiser pour le compte des réseaux.

Parmi les fonctions mutualisées, on peut notamment citer :

- La mise en place d'un système d'information unique aux Fongecif : fiche « Vers SIM : le système d'information multifongecif ».
- L'organisation d'un dialogue de gestion annuel et d'une convention globale entre les organismes et le FPSPP afin d'assurer une meilleure visibilité aux fonds alloués par ce dernier et une meilleure prise en compte des besoins : fiche « La cohérence dans les relations avec les OPCA : les dialogues de gestion et les conventions globales ».

- 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 des Fongecif et du FAF-TT. Lorsque le salarié estime que cette décision ne respecte pas la réglementation en vigueur, il peut demander que son dossier soit transmis de manière anonyme au FPSPP. La Commission CIF du FPSPP examine 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.

■ 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.

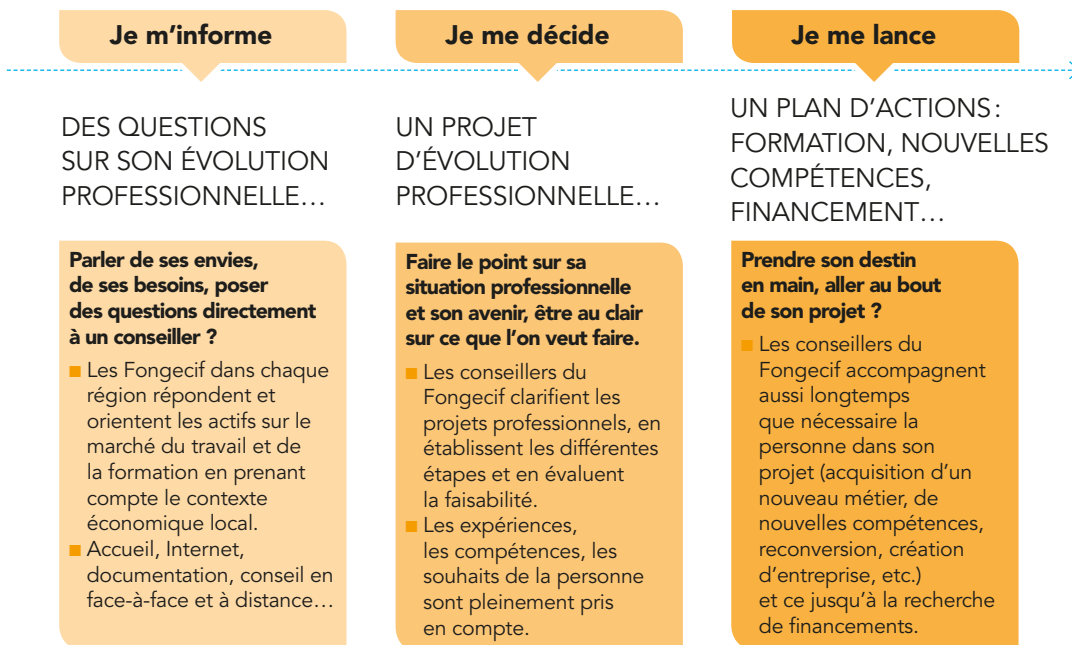
■ Être une interface avec l'administration, notamment la DGEFP. Par son expertise juridique, de contrôle de gestion et sa connaissance du fonctionnement des OPCA et des OPACIF, le FPSPP peut servir d'interface avec l'administration : accompagner la DGEFP dans la refonte des ESF ; aider les organismes 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.

L'OFFRE DE SERVICE CEP DES FONGECIF

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une innovation de l'ANI du 11 janvier 2013, repris dans la loi de mars 2014. Il vise à offrir un accompagnement à tout actif dans l'élaboration et la concrétisation de son projet professionnel. Les Fongecif ont été désignés par la loi comme un des opérateurs du CEP.

À la demande des partenaires sociaux, le FPSPP a élaboré avec les Fongecif une offre commune, afin d'harmoniser les services proposés en tous points du territoire. Le FPSPP a animé l'ingénierie de cette offre commune de service et prolonge aujourd'hui son action par la professionnalisation des acteurs en charge de la mettre en œuvre. Elle est en cours de déploiement.

UNE OFFRE DE SERVICE organisée en 3 niveaux



L'offre se traduit par trois niveaux de services (**je m'informe, je me décide, je me lance**) qui correspondent à trois moments différents du parcours d'un individu.

■ **Le temps du recul et de l'information nécessaire pour faire le point sur ses envies et pistes possibles d'évolution personnelle : Je m'informe.**

Ce premier niveau de services, clef d'entrée, a pour vocation la prise en compte

de la demande des usagers, la compréhension de leurs besoins et la satisfaction de leurs attentes de service et si besoin d'être aiguillé vers le bon interlocuteur. Il doit aussi faciliter l'accès à des informations tant sur l'emploi dans le territoire de vie de l'utilisateur, que les métiers, les dispositifs d'accompagnement et de formation qui lui sont accessibles.

■ **Le temps d'élaboration d'un projet dans ses différentes dimensions par un conseil individualisé pour faire face à la diversité des besoins : *Je me décide.***

L'objectif de ce niveau de service est de permettre à la personne de prendre du recul sur sa vie professionnelle, d'identifier ce qui est essentiel et prioritaire, de décider de s'engager ou pas, d'élaborer une stratégie pour passer à l'action. Elle suppose que bénéficiaire et conseiller mènent de concert une « analyse partagée de la situation », et s'entendent sur un plan d'action. Ce travail de conseil n'est pas une procédure monolithique. Chaque personne doit pouvoir s'engager dans la réflexion en fonction de ses priorités, de sa disponibilité, de ses capacités et en accord avec un référent de parcours.

■ **Le temps de la matérialisation du projet, où il convient de soutenir activement la mise en œuvre des projets et accompagner la mise en mouvement : *Je me lance.***

Ce troisième niveau de service a pour finalité de faciliter la réalisation des projets. Certains nécessiteront de construire un parcours de formation, d'autres pas. L'appui sera aussi de rechercher, autant que nécessaire, les moyens financiers pour mener à bien ces projets et de lever tous les aléas qui ne manqueront pas de surgir.

Ces 3 temps ne sont pas linéaires, ils peuvent être séparés de plusieurs mois et peuvent être mobilisés indépendamment les uns des autres, selon les besoins de la personne. Aussi pour permettre la mise en place d'un appui adapté, l'offre de services des Fongecif se décline en 11 services et 24 prestations, autant de briques qui pourront être mobilisés pour s'adapter aux besoins successifs de la personne.

Cette offre de services peut prendre différents formats : entretiens en face-à-face, Web services, etc. Les différents actes de gestion ont vocation à être gérés de manière harmonisée dans les différents Fongecif dans le SI commun¹.

Elle est en cours de déploiement, via un guide pour les conseillers, une cartographie de l'offre de service qui décline chacun des actes métiers en fiche de spécification, mais aussi des actions de professionnalisation² à destination des collaborateurs. Ce déploiement s'accompagne d'une campagne de communication pour faire connaître cette offre et donner envie aux personnes de pousser la porte du Fongecif³.

¹ Voir fiche « [Vers SIM : le système d'information multifongecif](#) ».

² Voir fiche « [La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF](#) ».

³ Voir fiche « [La transparence et la communication](#) ».



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

UN PROCESSUS D'APPUI À TOUT ACTIF POUR FAIRE LE POINT SUR SA SITUATION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service d'intérêt général à destination de tous les citoyens, qu'ils soient ou non en emploi. Initié par les partenaires sociaux, créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, le CEP a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de chaque actif. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet s'il y a lieu d'établir un projet d'évolution professionnelle en interne, une reconversion, ou encore une reprise ou la création d'une activité...

Soumis à un cahier des charges national, il est assuré par des conseillers de cinq organismes :

- Pôle Emploi ;
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- les missions locales ;
- les Fongecif et les OPACIF de branche ;
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le CNEFOP, instance quadripartite a validé en novembre 2015, un guide Repères pour la mise en œuvre du CEP, co-écrit avec l'ensemble des opérateurs, il permet de préciser les repères pour organiser la délivrance des différents services.

UN DÉPLOIEMENT EN COURS DE CONSOLIDATION

Le CNEFOP a publié le premier rapport sur la mise en œuvre du CEP en avril 2016. Environ 730 000 personnes ont pu bénéficier d'au moins une prestation de CEP en 2015, dont 105 000 dans le cadre du réseau des Fongecif-OPACIF.

Les données quantitatives restent à consolider : un dispositif national de suivi est mis en place et chaque opérateur CEP renseigne mensuellement une enquête similaire. Mais l'harmonisation des concepts n'est pas encore assurée et certains opérateurs n'ont pas encore la capacité à le renseigner.

D'un point de vue plus qualitatif, certaines dimensions sont encore à approfondir :

- L'animation et la coordination des Services publics régionaux d'orientation (SPRO) sont de la responsabilité des Conseil régionaux. Les opérateurs CEP sont partie intégrante des SPRO et, à ce titre, devraient mieux travailler avec les réseaux locaux qui eux aussi apportent une contribution d'accueil et d'information des usagers dans leur diversité. Ce maillage territorial est indispensable à la généralisation et à l'efficience de ce nouveau service.
- Qu'il s'agisse des instances de gouvernance (COPANEF, FPSPP) ou des structures opérationnelles (Fongecif, OPACIF de Branche, OPCA, Apec), l'ensemble des acteurs paritaires est mobilisé pour mettre en œuvre le CEP. La multiplication des coopérations et des conventions de partenariat en témoigne. Une expérimentation est en cours sur la mobilisation des acteurs de différentes institutions sur quelques territoires pour permettre une approche collective de la prise en charge des publics dans le cadre du CEP.

LES DÉMARCHES OPCA ET OPACIF SUR LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION

La formation apparaît de plus en plus comme un investissement pour les actifs et les entreprises qui y participent, comme pour les acteurs paritaires et publics. Cet investissement n'a de valeur pour les personnes et pour la société et l'économie en général que si l'on peut s'assurer en amont de la qualité de la formation. Les partenaires sociaux ont posé cet enjeu dans l'ANI de décembre 2013, repris suite aux débats parlementaires dans la loi de mars 2014. Dorénavant, tout prestataire de formation qui souhaite pouvoir être retribué sur fonds paritaire ou public, doit répondre à des exigences de qualité, soit en justifiant d'une certification qualité ou d'un label inscrit sur une liste publiée par le CNEFOP, soit en répondant aux grilles d'évaluation interne mises en place par les financeurs de formation.

C'est en vue d'élaborer cette grille pour les OPCA et les OPACIF, à la demande du COPANEF et dans une démarche lancée en présence du ministre en mai 2015, que le FPSPP a accompagné les organismes dans une démarche collective pour développer une action concertée et cohérente en direction de l'offre de formation. Cela s'est traduit par la mise en place de 3 ateliers, qui ont fonctionné de mai à novembre 2015, animés conjointement par des directeurs d'OPCA et d'OPACIF et avec l'appui des services du FPSPP :

- Qualité et modèles pédagogiques : « Comment évaluer la qualité d'un organisme de formation en vue d'un choix éclairé ? »

- Achat, référencement/formalisation du contrat de formation : « Comment mettre en visibilité et structurer la relation avec l'offre de formation ? »
- Finalités et modalités de contrôle : « Comment simplifier et harmoniser les modèles et les procédures administratives des financeurs vis-à-vis des OF ? » et « Quelles modalités de contrôle de la qualité de l'offre de formation ? »

Ces ateliers ont conduit à **la production de livrables communs et partagés** :

- Les 6 critères qualité du [décret du 30 juin 2015](#)¹ ont été décrits par 21 indicateurs permettant d'en vérifier le respect. Ce document a été rendu public le 16 septembre 2016.
- Une synthèse des pièces administratives à réunir par les organismes de formation, quel que soit le financeur OPCA ou OPACIF, afin de pouvoir procéder à l'instruction et au paiement d'une action de formation.
- Un process partagé en matière de contrôle des organismes de formation au travers d'une typologie des indicateurs et des alertes qualité.

Par ailleurs, ces travaux ont avancé l'intérêt de **lancer une base de référencement inter-OPCA-OPACIF des organismes de formation**, base ouverte aux autres financeurs (Pôle Emploi, Conseils régionaux, etc.). Elle permettrait pour les organismes de formation de s'enregistrer en une seule fois.

¹ L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé.

² L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires.

³ L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation.

⁴ La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations.

⁵ Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus.

⁶ La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Pour les financeurs, elle autoriserait une mutualisation des données transmises par les organismes de formation pour une meilleure optimisation des démarches de qualification de l'offre de formation.

Une étude de faisabilité est actuellement en cours concernant la base de données commune. Ses résultats, prévus en septembre 2016, proposeront les différents scénarios de gouvernance politique, juridique, technique et économique. Les différents CA des OPCA et OPACIF se positionneront ensuite sur la suite à donner aux travaux.

Cette opération conjointe a eu un large écho. Comme le souligne Thierry Teboul, Directeur général de l'AFDAS : « Avec le soutien actif du FPSPP, et au-delà des singularités par nature, OPCA et OPACIF ont investi ensemble la question de la qualité dans un souci permanent de l'intérêt général souhaité par le législateur. Peu d'entre nous auraient sans doute parié sur l'aboutissement de ce chantier en regard de nos différences. Pourtant, en quelques mois, les acteurs que nous sommes avons mutualisé et produit des éléments tangibles dont la qualité technique et l'homogénéité des propositions ont encouragé les commanditaires politiques à poursuivre l'expérience. Une expérience réussie donc ! Et qui en appelle d'autres, notamment sur un sujet consensuel comme la qualité. »

Sous l'égide du COPANEF, et du comité national de pilotage institué, l'ensemble de ces travaux s'inscrit désormais dans une perspective convergente avec les travaux conduits par le CNEFOP sur la qualité de la formation, et donnera lieu à des échanges approfondis avec l'ensemble des parties prenantes, notamment avec les organismes de formation.

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 personnels 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, VAE).

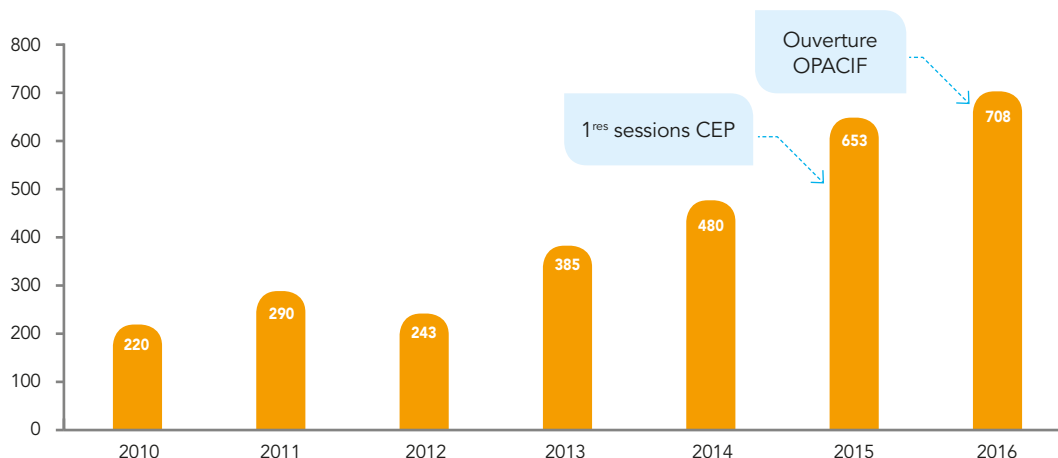
Ce programme national est organisé en sessions, dont le programme est discuté chaque année par la Commission CIF¹ et validé par le conseil d'administration.

Depuis 2015, l'effort est mis sur l'appropriation des compétences utiles au service du Conseil en évolution professionnelle (CEP), notamment en vue de déployer la nouvelle offre de services².

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.

Nombre d'inscriptions aux sessions de professionnalisation



Les deux tiers des collaborateurs des Fongecif ont suivi au moins une action de formation, participé à un groupe de travail ou à une formation-action. Depuis 2016, certaines sessions, liées au CEP sont ouvertes aux collaborateurs des OPACIF de branche.

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.

¹ Voir fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires ».

² Voir fiche « L'offre de services CEP des Fongecif ».

LE SOUTIEN À L'EXPÉRIMENTATION ET À L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Les partenaires sociaux cherchent régulièrement à mettre à l'épreuve leurs outils en expérimentant de nouvelles modalités pédagogiques. Le FPSPP appuie ces démarches, par un soutien financier, mais surtout en suscitant et en organisant la coopération au sein des réseaux OPCA et OPACIF afin de capitaliser et mutualiser les apprentissages. Trois exemples sont décrits ci-dessous.

CQPI : UN APPEL À PROJETS FAVORISANT LES COLLABORATIONS INTERBRANCHES

Les Certificats de qualifications professionnelles interbranchés (CQPI) sont une « reconnaissance » interbranchés de capacités ou compétences communes et transversales et constituant le « noyau dur » de certificats de qualification visant le même objet dans plusieurs branches. Ils constituent à ce titre un outil de sécurisation des parcours professionnels en autorisant une personne certifiée à voir sa qualification reconnue d'une branche à une autre.

L'ANI de 2009 avait reconnu l'intérêt de ces certificats en proposant aux branches professionnelles la rédaction et la signature d'une Charte Paritaire CQPI et en incitant les OPCA à s'engager dans l'ingénierie pédagogique de ces certificats.

Le FPSPP a lancé un Appel à Projet auprès des OPCA en 2013 visant à soutenir la collaboration des branches signataires de la Charte CQPI ou s'inscrivant nouvellement dans le dispositif dans le développement de nouveaux CQPI. Cet appel à projets cherche aussi à faire émerger des initiatives innovantes en matière d'ingénierie (élargissement des référentiels professionnels, création de plateformes en ligne communes aux CQPI, dématérialisation de la communication du dispositif...). Quatre

OPCA se sont positionnés sur cet appel à projet. Pour 2015, le soutien du FPSPP aux frais d'ingénierie s'élève à 710 K€.

Cet appui a ainsi permis de faire émerger de nouveaux CQPI, comme par exemple, celui de secrétaire-assistante reconnu par 6 branches industrielles ou celui de vendeur-conseil en magasin permettant de formaliser des compétences communes aux branches du commerce de détail. Cet appui a aussi permis de structurer les modalités pédagogiques à mettre en place pour des salariés intérimaires afin qu'ils accèdent aux CQP de certaines branches industrielles. Enfin, certaines branches ont pu entrer dans une démarche de construction de CQP en s'appuyant sur des référentiels CQPI déjà existants.

Comme le souligne le FORCO¹, qui regroupe de nombreuses branches du commerce, « la participation financière du FPSPP a permis de générer une dynamique entre ses branches adhérentes ainsi que de les fédérer sur une volonté commune d'accroître l'employabilité de leurs salariés ».

ARTICULER LE BILAN DE COMPÉTENCES AVEC LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le bilan de compétences est une démarche qui a pour objet « de 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 » (art. L.6313-10, Code du travail). Cette démarche, d'une durée de 24 heures, peut se réaliser sur le temps de travail dans le cadre d'un congé-bilan. Les OPACIF sont fréquemment sollicités pour ces bilans de compétences : ils ont financé

¹ Bilan qualitatif du projet.

en 2015, 32 900 bilans de compétences pour un coût total de près de 49 M€.

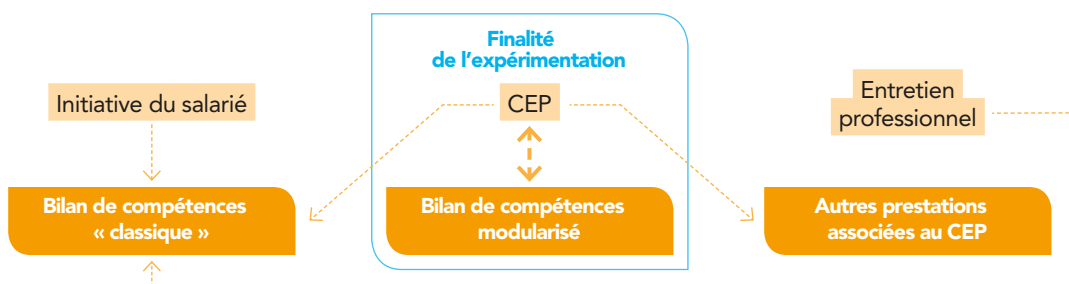
Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)², au travers de ses différents services et prestations, vise, en partie, des finalités proches du bilan de compétences. Mais les modalités d'entrée dans les deux démarches, leur durée, leur profondeur et leur complétude diffèrent. Si le bilan de compétences garde toute sa place, la question de son articulation avec le CEP est posée.

L'ANI du 14 décembre 2013 a décidé de « redéfinir les objectifs et modalités de mise

en œuvre du bilan de compétences ». Un groupe de travail paritaire a été créé et a publié en avril 2015 un rapport de préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences.

Ce rapport a notamment demandé le lancement d'une expérimentation afin de définir, à côté du bilan de compétences « classique », un bilan de compétences modularisé, susceptible de s'intégrer dans les prestations proposées par les OPACIF dans le cadre du CEP. Cette expérimentation a été lancée par le FPSPP auprès des OPACIF et Fongecif.

Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle



Les principes de l'expérimentation :

- À l'issue d'une analyse partagée de situation, le conseiller de l'OPACIF définit avec le bénéficiaire les objectifs attendus d'un bilan modularisé avec un horaire adapté.
- La continuité de l'offre proposée au bénéficiaire est assurée par la mise en œuvre d'une fiche de liaison entre le conseiller en évolution professionnelle et le prestataire du bilan modularisé. Celle-ci permet au prestataire de réaliser une prestation adaptée aux besoins du bénéficiaire et permet au conseiller de poursuivre le CEP à l'issue du bilan.

18 Fongecif et 6 OPACIF participent à l'expérimentation et bénéficient de près de 8 millions d'euros d'aide du FPSPP. Plutôt que de préfigurer le modèle du bilan de compétences modularisé en amont, le choix a été d'offrir l'opportunité aux Fongecif et

aux OPACIF d'expérimenter plusieurs prestations à travers l'appel à projets, et d'analyser les réalisations.

Cette expérimentation fait l'objet d'une évaluation *in itinere*. Elle a démarré en septembre 2015, le rapport final est attendu en octobre 2016. Le rapport final doit permettre de répondre aux questions évaluatives suivantes :

- L'expérimentation a-t-elle permis d'aboutir à la modélisation d'un nouveau format de bilan de compétences modularisé mobilisable dans le cadre de l'accompagnement d'un individu par un conseiller en évolution professionnelle ?
- À quelles conditions un bilan de compétences modularisé produit-il des effets sur la situation professionnelle de son bénéficiaire ?

² Voir fiche « Le conseil en évolution professionnelle ».

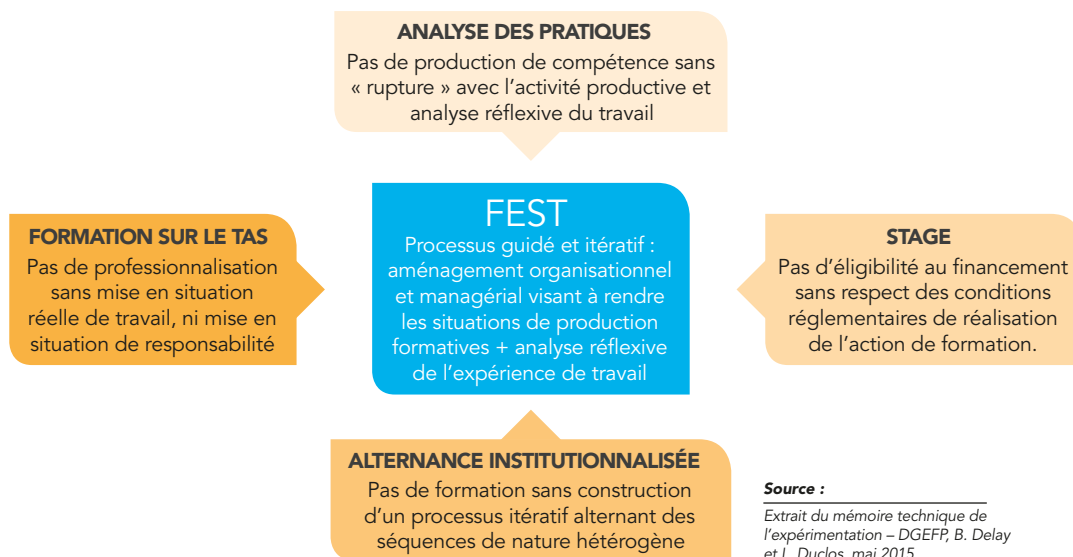
- Dans quelle mesure la prestation de conseil en évolution professionnelle et un bilan de compétences modularisé sont-ils complémentaires ?
- Le cadre actuel (réglementaire, financier, système d'acteurs...) est-il compatible avec les évolutions attendues du bilan de compétences ?

LES FORMATIONS EN SITUATIONS DE TRAVAIL (FEST)

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 France³. 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.

Ce que c'est qu'une FEST et ce qu'elle n'est pas



La DGEFP a proposé en début d'année 2015 de construire, avec l'appui du COPANEF et du FPSPP, une expérimentation visant à développer, avec les OPCA volontaires, les actions de Formation en situation de travail (FEST) au bénéfice des employeurs de TPE-PME et de leurs salariés, prioritairement les peu qualifiés.

Une FEST peut être décrite comme deux grandes séquences alternées : une mise en situation de travail préparée et organisée à des

fins didactiques et une phase d'explicitation et d'évaluation de l'expérience et des compétences mises en œuvre dans l'activité. L'intérêt de formaliser et structurer les pratiques de formation en situation de travail est multiple :

- reconnaître et valoriser le rôle formateur de l'entreprise ;
- accroître l'efficacité des formations en situation – au regard des formations « sur le tas » – via l'application d'une méthodologie plus rigoureuse et transférable ;

³ Pour un panorama des modalités pédagogiques en Europe, voir [Formation continue des salariés en Europe](#), Bref CEREQ, 2013.

- faciliter la construction de passerelles entre les FEST et les certifications (enjeux de reconnaissance et d'employabilité) ;
- permettre aux employeurs d'invoquer ces actions – notamment au moment du bilan des 6 ans⁴ – pour justifier qu'ils ont satisfait à leurs nouvelles obligations ;
- rendre ces FEST éligibles à une prise en charge financière.

Pour les OPCA, il s'agit aussi de mieux développer leur offre de services à destination des TPE-PME en leur proposant de nouvelles modalités pédagogiques adaptées à la réalité de ces entreprises et de leurs salariés. 13 OPCA ont proposé une trentaine de projets de FEST : certains inscrits dans des dispositifs existants, d'autres en cherchant à formaliser des situations apprenantes « sur le tas ». Ces projets sont étudiés et sélectionnés par un comité de pilotage composé du COPANEF, du FPSPP et de la DGEFP, après un examen par un comité scientifique et technique.

À titre d'exemple, parmi les premiers dossiers validés par le comité de pilotage :

- Actalians a proposé de mieux formaliser les apprentissages qui s'opèrent chez les assistants dentaires quand ils travaillent autour du fauteuil où est installé le patient. Cela pourrait déboucher sur la construction d'un module certifiant du titre de niveau IV « Assistant dentaire ».
- OPCA Transports et Services cherche à faire évoluer un dispositif de formation existant à destination des agents de service et chefs d'équipe de la branche Propreté afin qu'il puisse être délivré par des managers / formateurs au moment de la passation des consignes en début de chantier.

Les OPCA peuvent bénéficier d'un appui financier pour l'ingénierie qu'ils développent. Des ateliers collectifs sont régulièrement organisés afin d'échanger sur les modèles pédagogiques expérimentés, sur les conditions juridiques de réalisation ou sur les modalités opérationnelles.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), opérateur national doté d'une expertise sur les liens entre développement des compétences et conditions de réalisation du travail – a été chargée de mettre en œuvre l'expérimentation et d'assurer une mission de suivi et de capitalisation tout au long de la démarche. Une convention de partenariat lie l'ANACT au FPSPP.

La restitution de ces travaux est prévue en fin d'année 2017. Ils déboucheront, si nécessaire, 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.

⁴ Depuis la loi de mars 2014, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. C'est l'occasion de vérifier si le salarié a, au cours des 6 dernières années passées dans l'entreprise, bénéficié des entretiens professionnels obligatoires mais aussi suivi au moins une action de formation, obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la Validation des acquis de l'expérience (VAE), progressé sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...). Les entreprises d'au moins 50 salariés devront abonder le CPF du salarié si, au cours d'une période de 6 ans, il n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus.

VERS SIM : LE SYSTÈME D'INFORMATION MULTIFONGECIF

C'est par une décision du Conseil d'administration du FPSPP en date du 10 juin 2014 (précédée en 2013 par une décision du CPNFP¹), qu'il a été décidé que SIM deviendra le système unique de tous les Fongecif.

La mise en place de ce système d'information unique permettra aux Fongecif de répondre à plusieurs enjeux :

- améliorer la qualité de service ;
- optimiser et harmoniser les pratiques métiers et la gestion des processus ;
- offrir une connaissance fine des publics des Fongecif tout au long de leur parcours ;
- répondre aux enjeux d'une mise en place harmonisée du CEP en tous points du territoire ;
- conférer au réseau une visibilité et mise en perspective au niveau national.

Conformément aux dispositions législatives et à la convention-cadre 2015-2017, le FPSPP assure, notamment par son financement, les investissements et le déploiement de SIM. Dans le cadre de sa mission générale de coordination du réseau, le FPSPP représente l'ensemble des Fongecif et s'assure de l'intégration des règles de prise en charge et de gestion harmonisées dans la phase de construction, puis de développement du système. Il est destinataire des éléments nécessaires pour accompagner les Fongecif dans la réalisation des migrations.

Le déploiement de SIM dans le réseau des Fongecif est prévu progressivement à compter de la fin de l'année 2016, pour un objectif de fin de déploiement au premier semestre 2018.

SIM comprend un volet très important de paramétrages, nécessaire pour permettre au logiciel de se fondre dans le fonctionnement du Fongecif où il est déployé.

SIM comprend :

- un portail d'échange avec les salariés, employeurs et prestataires de formation avec un système de prise de rendez-vous en ligne ;
- un outil de gestion de la relation client, permettant le suivi et la capitalisation d'informations issues des prestations de conseil ;
- un outil de « back-office » soutenant le processus complet de gestion des dossiers ;
- un outil de « reporting » ;
- une base de courriers ;
- des référentiels partagés à l'échelle nationale.

La méthodologie de déploiement de SIM comprend une phase importante de préparation au déploiement, d'au moins 8 mois, comprenant les étapes de pré-étude, de cadrage (2 mois) et de préparation technique au déploiement.

Le budget de développement pour les années 2015-2016 est de 3,4 M€, avec des dépenses de 1,2 M€ réalisées en 2015. Par ailleurs, à partir de 2016, le FPSPP accompagnera la migration vers SIM avec une enveloppe de près de 10,4 M€, essentiellement en 2017 et 2018.

Le pilotage du SI unique s'inscrit désormais dans un processus piloté par le FPSPP et intégrant, au fur et à mesure de son déploiement, la représentation de l'ensemble des Fongecif.

¹ Conseil paritaire national de la formation professionnelle : prédécesseur du COPANEF.

LA COHÉRENCE DANS LES RELATIONS AVEC LES OPCA : LES DIALOGUES DE GESTION ET LES CONVENTIONS GLOBALES

Afin d'accentuer une relation toujours plus collaborative avec les OPCA, les conseils d'administration du FPSPP du 4 novembre et du 16 décembre 2015 ont décidé d'initier de nouvelles modalités de gestion des dispositifs salariés et demandeurs d'emploi, soutenus par le FPSPP.

Elles se concrétisent à travers deux actions principales :

- Donner la visibilité suffisante aux acteurs en début d'année afin qu'ils puissent s'engager dans la mise en œuvre des dispositifs auprès de leurs entreprises, salariés et des demandeurs d'emploi. Elle se traduit par une communication du FPSPP tant sur la nature des dispositifs soutenus, que sur des aspects techniques et financiers. Ces modalités

permettent également un fonctionnement plus harmonieux du dispositif en garantissant une continuité et en évitant des effets « stop and go », notamment auprès des réseaux partenaires : Pôle Emploi, missions locales...

- Définir avec les OPCA et les OPACIF une convention globale intégrant les dispositifs couverts par ces derniers. Le FPSPP et les deux réseaux la co-construisent à travers des échanges menés dans le cadre d'un dialogue de gestion. Celui-ci est itératif : il permet aux OPCA et OPACIF de valoriser les besoins en formation détectés dans les territoires et par les branches ; il permet au FPSPP de dimensionner ces besoins au regard notamment des actions menées les années précédentes et des disponibilités financières offertes par le FPSPP.



La mise en œuvre opérationnelle de ces nouvelles modalités de gestion est régie par un principe global de simplification : sur un plan technique et administratif (un acte de conventionnement unique par exemple) ; et sur un plan organisationnel avec les équipes du FPSPP. En effet, par une collaboration organisée sur le principe d'un « guichet

unique » par OPCA et OPACIF, les services du FPSPP sont en situation de comprendre, valoriser et suivre la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des travaux menés auprès des entreprises, salariés et demandeurs d'emploi, en fonction des enjeux identifiés par les branches et les OPCA et OPACIF.

Le **FPSP** :
un **soutien**
aux **politiques**
paritaires

Le FPSPP : un soutien aux politiques paritaires	111
L'appui au COPANEF	112
L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions	114
Les démarches évaluatives paritaires	116
Le système d'information du compte personnel de formation	118
CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement	120
 CléA, certificat du socle de connaissance et de compétences professionnelles	121
 La certification et les listes éligibles au CPF	123

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 la définition 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 aux 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 professionnelles) : fiche « [Les démarches évaluatives paritaires](#) ».
- Apporter son soutien financier et méthodologique dans la mise en place du système d'information du CPF (Compte personnel de formation) : fiche « [Le système d'information du compte personnel de formation](#) ».
- Aider le COPANEF à déployer la première certification interprofessionnelle paritaire, CléA, socle commun de connaissances et de compétences professionnelles : fiche « [CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement](#) ».

Un focus sur les objectifs et les modalités de délivrance de CléA (fiche « [CléA, certificat du socle de connaissances et de compétences professionnelles](#) ») et un autre sur le paysage de la certification en France et ses liens avec les listes éligibles au CPF (fiche « [La certification et les listes éligibles au CPF](#) ») viennent remettre ces actions dans leur contexte.

Ces modalités de soutien aux politiques paritaires pourraient être amenées à évoluer en 2017. En effet, les huit organisations d'employeurs et de salariés se sont mises d'accord à l'unanimité le 22 juillet 2016 pour travailler au second semestre à l'amélioration des synergies entre COPANEF et FPSPP, notamment :

- adapter les représentations de chacune des organisations ;
- définir la nature et les missions des différentes commissions et donc de modifier en conséquence, les statuts du FPSPP ;
- formuler des propositions pour renforcer l'animation OPCA et OPACIF et préciser les modalités de travail entre le COPANEF et le FPSPP dans leur appui aux travaux du Comité observatoires et certifications (COC) du COPANEF ;
- formuler des propositions pour renforcer les moyens et les travaux du Comité national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP).

L'APPUI AU COPANEF

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) a été créé et 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 des formations éligibles au CPF ;
- de faire procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

Du fait de ces prérogatives, le COPANEF définit, notamment avec l'État, les politiques mises en œuvre par le FPSPP.

Le COPANEF est constitué de 10 représentants des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de 10 représentants des organisations syndicales des salariés. Il désigne une présidence et vice-présidence assurée par une organisation appartenant à chacun des collèges.

L'ANI de décembre 2013 a indiqué qu'il 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 CNEFP¹ et le COC².

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 2015 a ainsi programmé une ligne de 16,2 M€ pour tout ce qui relève du déploiement des systèmes d'information et des actions de communication et une ligne de 4 M€ pour les études et travaux. L'annexe 2016 a reconduit ces lignes en les portant respectivement à 28 et 5 M€.

Par ailleurs, un protocole de coopération entre le FPSPP et le COPANEF a été élaboré et une convention de prestations de services³ 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 fiche « [Les démarches évaluatives paritaires](#) ».

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 décidées 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 CPF⁴.
- Par un appui technique et opérationnel aux opérations décidées par le COPANEF : c'est notamment le cas pour le déploiement de CléA⁵, pour les travaux sur la qualité des formations⁶, pour le déploiement des systèmes d'information du CPF⁷ et des Fongecif⁸ ou encore pour bénéficier de conseils juridiques.
- Par la réalisation, en interne ou externalisée, 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 COPAREF⁹ ou le CNEFP¹⁰. Pour gérer ces travaux, une commission mixte COPANEF-FPSPP « Études et travaux » a été mise en place. 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)¹¹.
- Enfin, par la diffusion, collecte et circulation des informations. Le FPSPP a ainsi créé et gère pour le compte du COPANEF un site Internet dédié, ainsi que des espaces collaboratifs de travail. Cela se traduit aussi par un appui aux actions de communication, comme celle prévue autour du Conseil en évolution professionnelle¹² ou la signature d'une convention de coopération avec Centre Inffo pour mieux valoriser l'activité paritaire du COPANEF et des COPAREF.

⁴ Voir fiche « La certification et les listes éligibles au CPF ».

⁵ Voir fiche « CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement ».

⁶ Voir fiche « Les démarches OPCA et OPACIF sur la qualité de l'offre de formation ».

⁷ Voir fiche « Le système d'information du compte personnel de formation ».

⁸ Voir fiche « Vers SIM : le système d'information multifongecif ».

⁹ Voir fiche « L'appui aux COPAREF et la régionalisation des interventions ».

¹⁰ Voir fiche « Les démarches évaluatives paritaires ».

¹¹ Voir fiche « L'appui à l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ».

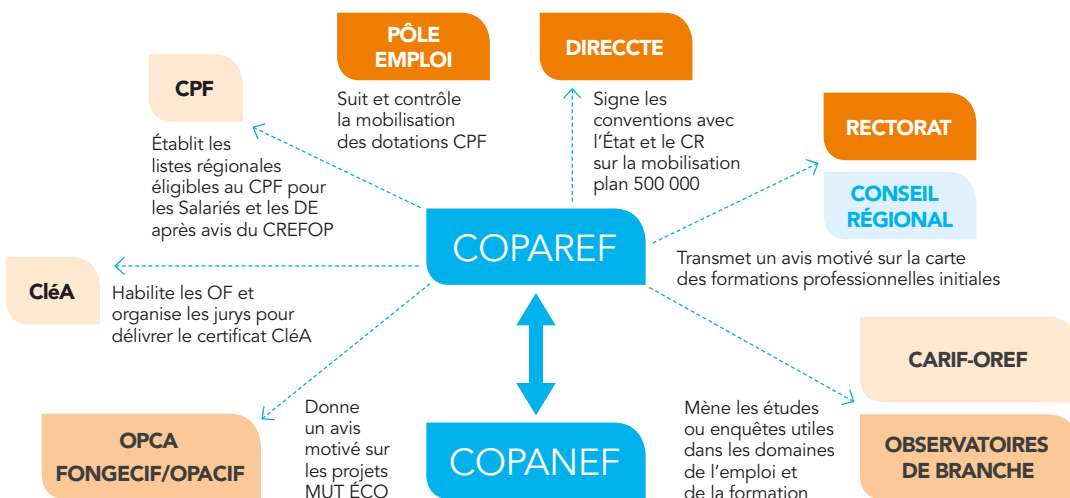
¹² Voir fiche « La transparence et la communication ».

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 dernier et a notamment permis d'identifier leurs besoins à la fois en termes de ressources et d'informations mais également en termes d'appuis méthodologiques. Ces chantiers seront pris en charge par le FPSPP à partir du mois de septembre 2016.

■ Un soutien à la conduite de projets et à l'accompagnement des COPAREF

Le COPANEF a mandaté le FPSPP pour lancer un appel d'offres auprès de cabinets de conseil pour assurer un soutien à la conduite de projets et à l'accompagnement des COPAREF qui le souhaitent. Ce soutien a pour objectif de leur permettre d'établir leurs priorités d'action dans le nouveau cadre institutionnel issu de la réforme territoriale, d'en formaliser les orientations politiques ainsi que les conditions de réussite des actions envisagées. Quatre cabinets ont été retenus et accompagnent les COPAREF qui se sont manifestés pour bénéficier de cette prestation.

■ **L'appui à l'habilitation des organismes de formation à dispenser les modules du certificat CléA¹**

■ **La convention de coopération entre le COPANEF, le FPSPP et RCO**

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 à développer une coopération visant à mettre en place des ateliers régionaux d'appui aux COPAREF, à développer des études régionales sur les métiers émergents et la connaissance de l'offre de formation, un appui méthodologique au montage d'enquêtes régionales post-CPF des demandeurs d'emploi, etc.

■ **La base 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 s'appuyant sur les engagements régionalisés des OPCA et des OPACIF. 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 ont été dès 2015 en charge du suivi régional des dotations CPF à Pôle Emploi et aux Conseils régionaux². Leur avis motivé est par ailleurs requis avant de lancer régionalement un projet « Mutations économiques et technologiques »³. Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du plan « 500 000⁴ », les COPAREF sont dorénavant signataires des conventions avec l'État et les Conseils régionaux. Ce faisant, ils deviennent un levier pour s'assurer du déploiement des actions co-financées par le FPSPP et mises en œuvre localement par les OPCA, les OPACIF, Pôle Emploi et le Conseil régional.

¹ Voir fiche « CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement ».

² Voir fiche « Le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi et les dotations complémentaires ».

³ Voir fiche « L'appui aux mutations économiques et technologiques ».

⁴ Voir fiche « La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi ».

LES DÉMARCHES ÉVALUATIVES PARITAIRES

LE CONSEIL NATIONAL DE L'ÉVALUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CNEFP)

Le CNEFP a été créé par les partenaires sociaux par l'ANI de 2009. Il a notamment pour mission de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle. Composé d'un collègue « employeurs », d'un collègue « salarié » et de cinq personnalités qualifiées du monde de la recherche, le Conseil marque l'attachement des partenaires sociaux à une évaluation reconnue scientifiquement des politiques qu'ils mettent en place et la nécessité de l'autonomie de l'évaluation à l'égard des décideurs politiques et des gestionnaires.

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 d'achat par le FPSPP de prestations pour ses travaux et les modalités de mobilisation des données du FPSPP. Chaque année, le CNEFP établit un programme de travail validé par le COPANEF et élabore un rapport d'activité qu'il rend public.

Depuis sa création, le CNEFP a pu appuyer la réflexion des partenaires sociaux sur de nombreux champs d'évaluation :

- l'usage des périodes de professionnalisation par les entreprises ;
- la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

En cours de finalisation, deux études intéressent particulièrement les partenaires sociaux :

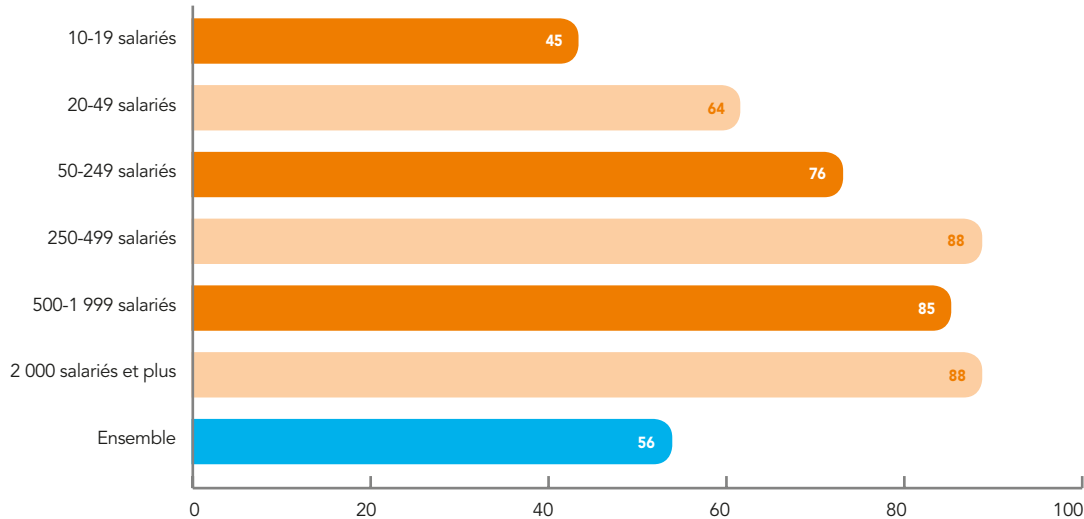
- les modalités de formations des salariés les moins qualifiés ;
- la mobilisation des formations obligatoires.

LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES SUR LES FORMATIONS ET LES ITINÉRAIRES DES SALARIÉS (DEFIS)

Enfin, le CNEFP a initié une enquête de grande ampleur visant à établir les liens entre les modalités d'accès à la formation dans les entreprises et la sécurisation des trajectoires des salariés. Cette enquête DEFIS combine l'interrogation d'un échantillon d'entreprises et l'interrogation de salariés de ces mêmes entreprises, ces salariés étant réinterrogés chaque année pendant 5 ans. Ce dispositif innovant a été confié au CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) et a reçu le label d'intérêt général et de qualité statistique, délivré par le conseil national d'information statistique de l'Insee, qui l'a rendu obligatoire.

En 2016, ont été publiés les premiers résultats de l'enquête entreprise : ils ont pu mettre en lumière les modalités de mobilisation des OPCA pour construire et financer les politiques de formation des entreprises. Les résultats de la première vague croisée salariés-entreprises sont attendus pour début 2017.

Part des entreprises ayant reçu la visite d'un conseiller OPCA en 2014 selon leur taille



Source :

CEREP, enquête DEFIS, volet entreprises.

Lecture : en 2014, 45 % des entreprises de 10 à 19 salariés ont reçu la visite d'un conseiller OPCA.

Extrait du supplément numérique du Bref n° 344, mai 2016.

À terme, cette enquête permettra d'éclairer les questions suivantes :

- Le travail est-il formateur ? L'accès à la formation organisée résume-t-elle à elle seule les possibilités de développement professionnel ? Les inégalités d'accès à la formation, sont-elles compensées, ou au contraire se cumulent-elles avec des inégalités dans les apprentissages au travail ?
- Quels sont les bénéfices individuels sur les salaires et les carrières professionnelles ? Quels rôles les politiques d'entreprise jouent-elles dans la sécurisation des parcours ? La formation produit-elle des effets différés sur les parcours des salariés, en tant qu'investissement à moyen terme ?

LE SYSTÈME D'INFORMATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

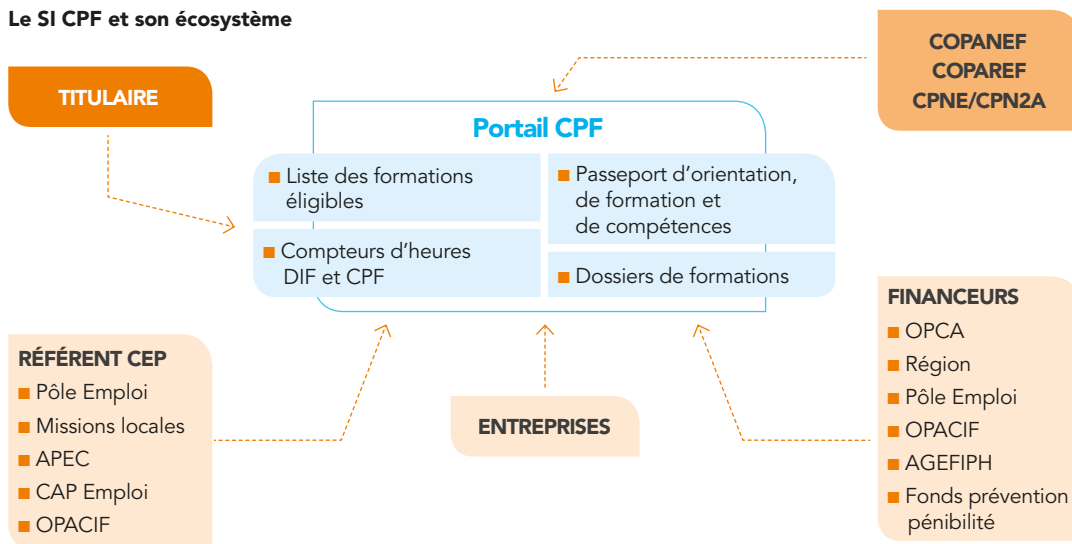
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le CPF créé par l'ANI de janvier 2013 et la loi de mars 2014 est un compte d'heures, ouvert pour toute personne en emploi ou à la recherche d'un emploi et permet à son titulaire d'accéder à des formations certifiantes et éligibles au CPF, en faisant appel à des heures capitalisées annuellement et, le cas échéant, à des abondements spécifiques. Le CPF s'inscrit pleinement dans la réforme de 2013-2014 de la formation professionnelle

et s'appuie sur les autres mesures prévues par la loi et en particulier sur le Conseil en évolution professionnelle. En effet, pour les partenaires sociaux, le CEP a, entre autres objectifs, d'appuyer les personnes à mobiliser leur CPF.

Depuis le 1^{er} Janvier 2015, les comptes sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations et portés par un système d'information national (SI-CPF) accessible via le site moncompteformation.gouv.fr.

Le SI CPF et son écosystème



Le SI CPF est composé de :

- Deux compteurs d'heures : un compteur d'heures DIF alimenté manuellement sur la base du solde d'heures DIF acquis au 31 décembre 2014 ; un compteur d'heures CPF alimenté automatiquement via les DADS/DSN¹ une fois par an, au mois de mars. Ces heures sont décrétementées lorsque les titulaires réalisent des formations qui sont tracées dans le SI CPF.

- De listes de formation éligibles au CPF : Le portail comporte à la fois un moteur de saisie des listes par les différents éditeurs de liste, ainsi qu'un moteur de recherche des formations éligibles pour les titulaires.
- Des dossiers de formation mobilisant des heures CPF : Après avoir recherché des formations, les salariés peuvent créer des dossiers de formation qui mobilisent leurs heures CPF.

¹ DADS : Données annuelles de données sociales, remplacées progressivement par la DSN : Déclaration sociale nominative. Ces données sont transmises par les entreprises pour déclarer l'ensemble de leurs salariés.

- D'un passeport d'orientation et de compétences (projet en cours).
Il permet aussi de rendre compte de la montée en charge² du dispositif.

Le SI-CPF est un élément central et structurant du dispositif mais il fonctionne grâce à un écosystème composé d'acteurs qui le font vivre :

- les partenaires sociaux du COPANEF, des COPAREF et des CPNE qui éditent leurs listes³ ;
- les financeurs des heures CPF et des abondements, qui progressivement mettent en place des interfaces avec leurs propres systèmes de gestion ;
- les opérateurs du conseil en évolution professionnelle⁴ qui accompagnent les titulaires ;
- les entreprises qui alimentent les compteurs, mais peuvent aussi participer à la promotion du dispositif en direction de leurs salariés et qui, parfois, ont fait le choix de le gérer sans passer par un OPCA ;
- les titulaires eux-mêmes qui sont au cœur de ce dispositif et qui portent l'initiative des projets de formation.

LES DIFFÉRENTS MODES D'INTERVENTION DU FPSPP DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CPF

- Le FPSPP est le principal financeur du SI CPF. La Convention-cadre (2015-2017) entre le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et l'État prévoit que le FPSPP contribuera à l'évolution et au fonctionnement du système d'information du CPF en cofinancement avec l'État. Une convention pluriannuelle signée en 2015 avec l'État et la CDC a prévu un financement initial de 32 M€, porté en 2016 à 35 M€, prévoyant un financement de

26 M€ par le FPSPP, le reste étant financé par l'État. La phase de développement devrait s'achever en 2017.

- L'amélioration du moteur de recherche des listes éligibles : La recherche des formations dans les listes éligibles reste un sujet complexe et délicat pour les titulaires « salariés ». Le moteur de recherche doit évoluer pour mieux s'appuyer sur la convention collective de rattachement du salarié. À cet effet, une base de données élaborée par le FPSPP et validée par les OPCA⁵, recense l'ensemble des conventions collectives de branche ainsi que les codes APE et NAF associés et devrait faciliter la recherche des formations.
- L'animation des opérateurs du CPF (financeurs et CEP) pour les titulaires « salariés » : La mobilisation des opérateurs de l'écosystème a été plus complexe à réaliser que la construction du SI lui-même. Depuis janvier 2015, le FPSPP anime le club utilisateurs CPF « salariés » pour accompagner la mise en œuvre et la montée en charge de ce dispositif auprès des réseaux OPCA, OPACIF et APEC. La concertation et l'accompagnement des différents opérateurs ont été et restent une des conditions essentielles de la réussite du projet.
- Enfin, le FPSPP intervient comme financeur des heures CPF pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de congés individuels de formation, ainsi que les dotations complémentaires mises en place pour amorcer le dispositif auprès des demandeurs d'emploi⁶.

² Voir fiche « La montée en charge du CPF ».

³ Voir fiche « La certification et les listes éligibles au CPF » pour une description des modalités de constructions des listes de certifications éligibles au CPF.

⁴ Voir fiche « Le Conseil en évolution professionnelle ».

⁵ Voir fiche « Le FPSPP : la "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif » : cette base de données sert d'ores et déjà à faire fonctionner le moteur de recherche disponible sur le site du FPSPP pour déterminer son OPCA et son OPACIF de rattachement.

⁶ Voir fiche « La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi ».

CLÉA : L'APPUI DU FPSPP À SON DÉPLOIEMENT

CléA est le premier certificat national et interprofessionnel, attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de connaissances professionnelles¹. Le FPSPP accompagne le COPANEF techniquement et dans la gestion financière.

La communication auprès du grand public et des acteurs de la formation professionnelle. Avec l'appui du FPSPP, le COPANEF a lancé une campagne de communication importante : création, réalisation et mise à disposition de flyers et d'affiches auprès des organismes habilités et de tout acteur en faisant la demande (centre ressource illettrisme, OPCA, Fongecif), [création d'un site internet](#), témoignages vidéos, campagne sur les réseaux sociaux...

L'accompagnement des COPAREF et des CPNE² : L'habilitation de l'organisme est la garantie de la qualité du parcours CléA réalisé par le candidat. Un appui aux COPAREF et aux CPNE qui le souhaitent est proposé par l'intermédiaire de prestataires sélectionnés par le COPANEF. Ce prestataire appuie le COPAREF ou la CPNE dans l'analyse des offres reçues et l'animation du comité de sélection jusqu'à la notification aux organismes sélectionnés.

Faciliter le financement : Dès le 1^{er} novembre 2015, date du lancement opérationnel du certificat CléA, le FPSPP a conventionné avec les OPCA et Pôle Emploi afin de refinancer l'intégralité des évaluations CléA. 10 millions d'euros seront programmés jusqu'à fin 2016.



Outiller les acteurs : Une plateforme numérique de gestion du dispositif CléA a été lancée en juillet 2016. Celle-ci permet de suivre l'état d'avancement des dossiers des candidats à la certification CléA et les évaluations réalisées. Cet outil digital accompagne également le COPANEF, les COPAREF et les CPNE dans la gestion de la certification CléA, des organismes habilités et des jurys de délivrance du certificat.

¹ Voir fiche « CléA, certificat du socle de connaissance et de compétences professionnelles ».

² CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation. Au niveau d'une branche, la CPNE est chargée notamment de la définition des orientations politiques en matière de formation et de certification.



CLÉA, CERTIFICAT DU SOCLE DE CONNAISSANCE ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

CLÉA : PREMIER CERTIFICAT NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

C'est dans l'ANI de 2009 que les partenaires sociaux décident de définir un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles¹. Mais c'est l'instauration du Compte personnel de formation (CPF) accessible de droit pour acquérir le socle, dans l'ANI de décembre 2013, qui a permis d'aboutir à la définition d'une certification attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

L'État a reconnu la légitimité des partenaires sociaux en la matière en confiant au COPANEF la responsabilité de construire l'écosystème permettant de traduire ce socle en termes opérationnels.

Le Socle défini par les partenaires sociaux est ainsi devenu un certificat comportant un référentiel de contenu et d'évaluation structuré en 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.

Les 7 domaines sont eux-mêmes détaillés en 28 sous domaines qui sont appréciées grâce à 108 critères d'évaluation.

Le COPANEF a lancé en avril 2015, un appel à propositions s'appuyant sur un cahier des charges visant à l'habilitation d'organismes évaluateurs et formateurs sur la certification « socle » qu'il a inscrit à l'inventaire suite au décret du 12 février 2015. En novembre 2015, le COPANEF donne un nom au Socle, celui de CléA.

LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DU CLÉA PAR LES ACTEURS DE TERRAIN

Les salariés et demandeurs d'emploi qui souhaitent obtenir leur certificat CléA sont orientés vers un organisme évaluateur qui les reçoit et leur propose de passer l'évaluation préalable (permettant d'identifier les domaines acquis et non acquis mais également permettant d'individualiser les volumes horaires de formation qui lui sont nécessaires).

À l'issue de cette évaluation, le candidat se voit remettre le résultat de son évaluation ; dans certains cas elle pourra attester que l'ensemble des 7 domaines sont acquis. Dans les autres cas, les candidats recevront avec les résultats de leur évaluation, une liste d'organismes de formation auprès desquels qui ils pourront entamer une formation.

À l'issue du parcours de formation, les candidats passent une évaluation finale qui permet d'attester que l'ensemble des domaines sont désormais acquis et permet ainsi à un jury paritaire de délivrer le certificat CléA.

Le certificat CléA peut être financé sur tous les fonds de la formation professionnelle en mobilisant n'importe quel support financier² en fonction de la situation de la personne. Le certificat CléA relève de plein droit des formations éligibles au CPF. Ainsi, lorsque le candidat choisi de mobiliser ses heures

¹ Voir fiche « L'appui aux congés individuels de formation ».

² Plan de formation des entreprises, périodes et contrats de professionnalisation, CPF, etc.

CPF pour acquérir le socle, l'employeur ne peut pas refuser la formation (l'employeur peut seulement en reporter les dates, le cas échéant).

Qui délivre le certificat ?

Le COPANEF est le garant de la certification. À ce titre, il délègue aux COPAREF la compétence de délivrer les certificats pour les demandeurs d'emploi et aux CPNE qui le souhaitent pour leurs salariés de leur branche. Les salariés d'une CPNE qui ne demande pas la délégation se voient délivrer le certificat par le COPAREF de leur lieu de travail. Les COPAREF et les CNPE doivent donc organiser les jurys et s'assurer de la collecte des informations nécessaires pour la délivrance du certificat.

Qui réalise les évaluations et les formations ?

Le certificat CléA atteste de la maîtrise des 7 domaines de compétences définie par un cahier des charges précis. Afin de garantir le respect du référentiel CléA, seuls les organismes habilités par le COPANEF, les COPAREF et les CPNE délégataires peuvent réaliser les évaluations et/ou formations visant l'accès à la certification. Pour garantir l'homogénéité du certificat, une matrice unique de collecte des résultats des évaluations d'acquis du socle s'impose à tous les opérateurs et permet de renseigner le parcours de chaque bénéficiaire sur une plateforme nationale interprofessionnelle construite par le FPSPP.



LA CERTIFICATION ET LES LISTES 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.

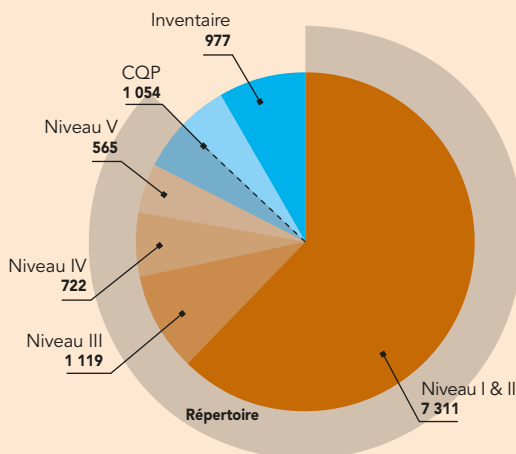
Les certifications professionnelles constituent ces « repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels » (ANI, décembre 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 nationale des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une inscription à l'inventaire spécifique établi par la CNC¹ ;
- un CQP délivré par une CPNE ou interbranche (CQPI).

Ensemble des certifications



Source :

CNCP, recensement des CQP.
CNCP (inscriptions au répertoire et à l'inventaire au 20 août 2016)
Lecture : en août 2016, on décompte 11 748 certifications dont 977 à l'inventaire et 1 054 CQP. Parmi ces derniers, 349 sont inscrits au répertoire.

¹ L'inscription d'une certification au répertoire national ou à l'inventaire spécifique est faite par la CNC¹ (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.

Les inscriptions au répertoire

Au 20 août 2016, 10 066 certifications actives étaient enregistrées, dont 349 CQP.

Trois mécanismes permettent l'inscription au répertoire :

- l'enregistrement de droit pour les titres et diplômes délivrés au nom de l'État et après avis d'une commission paritaire professionnelle ;
- un enregistrement sur demande simplifié pour les CQP ;
- un enregistrement sur demande pour tous les autres certificateurs : les certifications doivent avoir fait la preuve de leur utilité sur le marché du travail.

Toutes les certifications inscrites au RNCP doivent indiquer le champ d'activité et les métiers visés², les référentiels d'activité / compétences et de certification, le niveau (sauf pour les CQP). Cette inscription est soumise à révision périodique tous les 5 ans.

Toutes les certifications inscrites au répertoire sont accessibles à l'issue d'une formation ou par Validation des acquis de l'expérience (VAE). Par ailleurs, de plus en plus de certifications sont décrites par un ensemble de blocs de compétences, définis comme un ensemble homogène et cohérent de compétences s'apparentant à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle³. Ces blocs sont utiles, notamment pour permettre aux personnes d'accéder à une certification partielle.

Les inscriptions à l'inventaire

Si l'inventaire a été créé par la loi de 2009, sa mise en œuvre opérationnelle remonte à 2014 uniquement. Alors que les certifications inscrites au répertoire visent l'exercice d'un métier complet, celles inscrites à l'inventaire ont une portée plus réduite.

Trois catégories d'inscription existent :

- Les certifications et habilitations découlant d'une obligation légale et réglementaire nécessaire pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national.

- Les certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel, dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux (norme de marché).
- Les certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisables dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (utilité économique ou sociale attestée par une entité utilisatrice de la certification).

Fin août 2016, un peu moins de 1 000 certifications étaient inscrites à l'inventaire, dont près de la moitié dans la catégorie « normes de marché ».

Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle, via la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Il atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier (c'est-à-dire une qualification identifiée par la branche). Certains CQP ont une validité qui dépasse le périmètre d'une branche professionnelle et qui sont ainsi reconnus par plusieurs d'entre elles (CQPI)⁴. Un peu plus de 1 000 CQP ont été recensés, créés par 140 branches professionnelles. Les CPNE peuvent décider, ou non, d'inscrire leurs CQP au répertoire.

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 :

² Ces métiers correspondent au code ROME (Répertoire opérationnel des métiers) défini par Pôle Emploi. Si toutes les certifications indiquent des métiers cibles en s'appuyant sur la proximité entre les référentiels d'activité de la certification et ceux du ROME, il n'existe aucune preuve empirique que les personnes ayant la certification occupent un de ces métiers.

³ Cette définition a été proposée par le COPANEF dans une note du 9 juin 2015.

⁴ Voir fiche « Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique ».

- 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 2 900 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. Tous les COPAREF ont publié en 2015 une liste CPF⁵ « Demandeurs d'emploi » et 21 d'entre eux ont produit des listes « Salariés »⁶. 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 certifiantes et qualifiantes inscrites au RNCP, les formations courtes et utiles à l'insertion dans l'emploi rapide et les choix des branches professionnelles. L'ensemble des LRI comportent près de 15 000 certifications.
- Par une CPNE⁷ ou une CNP2A⁸. 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 31 000 certifications sont inscrites sur ces listes.

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.

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 établies régionalement.

Une même certification peut ainsi être inscrite sur une ou plusieurs listes. Fin juillet 2016, en éliminant les doublons, environ 10 500 certifications étaient inscrites sur au moins une des listes, ce qui n'est pas très éloigné du total des certifications existantes.

Listes de certifications éligibles (toutes régions)

Certifications proposées	Total codes CPF	Certifications génériques
Listes COPAREF	14 895	4 955
Listes CPNE	30 952	8 403
Liste COPANEF	2 878	2 878
Liste générique	2	2
	48 727	10 565

Les formations génériques sont basées sur les titres des formations et non pas leur code CPF, donc sans doublon.

⁵ Résultat d'une enquête réalisée par le COPANEF et le FPSPP auprès des COPAREF. Voir fiche « [L'appui aux COPAREF, et la régionalisation des interventions](#) ».

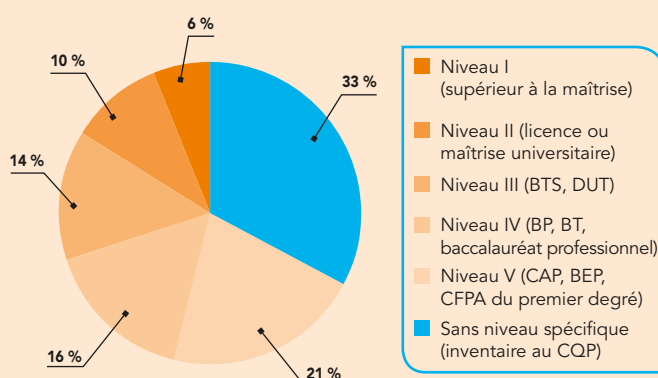
⁶ Les COPAREF ont aussi la possibilité de créer une seule liste de certifications éligibles tant aux demandeurs d'emploi qu'aux salariés.

⁷ CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Cette commission est l'instance politique des branches professionnelles.

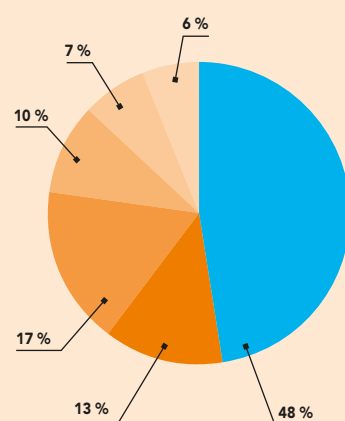
⁸ Les CNP2A (Commission paritaire nationale pour l'application de l'accord) correspondent à des commissions paritaires propres à chacun des deux OPCA interprofessionnels, Agefos-PME et OPCALIA (voir fiche « [Le Conseil d'administration et les commissions statutaires](#) »). Elles sont notamment chargées 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.

Niveaux des certifications éligibles selon le public visé

Éligibles pour les demandeurs d'emploi



Éligibles pour les salariés



Malgré cette offre très diversifiée, les choix des individus dans le cadre du CPF sont aujourd'hui très concentrés sur quelques certifications⁹ : les 10 premières certifications choisies par les demandeurs d'emploi représentent 35 % des dossiers validés ; les 10 premières pour les salariés, 63 % des dossiers validés.

Ces premières certifications relèvent principalement de l'inventaire ou de formations génériques comme l'accompagnement VAE. Les formations de type 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 le CACES¹⁰. Chez les salariés, il s'agit plutôt de formations courtes ou des tests de langue.

⁹ Pour plus de détails sur les certifications préparées dans le cadre du CPF, voir la fiche « [La montée en charge du CPF](#) ».

¹⁰ CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

Le **FPSPP** :
concilier **réactivité**
et **qualité**
de la gestion

Le FPSPP : concilier réactivité et qualité de la gestion	129
Le budget du FPSPP	130
L'utilisation de l'ordonnance de 2015	134
La transparence et la communication	135
Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP	137
Une démarche de certification de la qualité au FPSPP : la démarche EFQM	138
Le schéma directeur des SI : vers un système intégré avec les autres acteurs	139
Les ressources humaines du FPSPP	141

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 programmations 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 1,5 milliard € de charges d'activité en 2015¹.

Cet environnement implique de concilier réactivité et qualité de la gestion, des procédures éprouvées mais souples pour pouvoir s'adapter, des moyens de fonctionnement tenus², mais aptes à absorber de nouvelles modalités de travail.

- Fiche « [Le budget du FPSPP](#) ».
- Fiche « [L'utilisation de l'ordonnance de 2015](#) ».
- Fiche « [La transparence et la communication](#) ».
- Fiche « [Les bilans évaluatifs et les démarches d'analyse au FPSPP](#) ».
- Fiche « [Une démarche de certification de la qualité au FPSPP : la démarche EFQM](#) ».
- Fiche « [Le schéma directeur des SI : vers un système intégré avec les autres acteurs](#) ».
- Fiche « [Les ressources humaines du FPSPP](#) ».

¹ Hors budget de fonctionnement et hors reversement de la dotation aux Fongecif.

² En 2015, les dépenses de fonctionnement, hors études et hors professionnalisation des OPACIF, ont représenté 9,55 M€, soit 0,6 % du total des emplois ou encore 1,1 % des contributions reçues. L'effectif des services techniques du FPSPP est de 48 personnes fin 2015, au même niveau qu'en 2014.

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 l'annexe financière pour l'année N¹. 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 pluri-annuels selon la nature des dépenses, permettent de préciser les montants programmés.

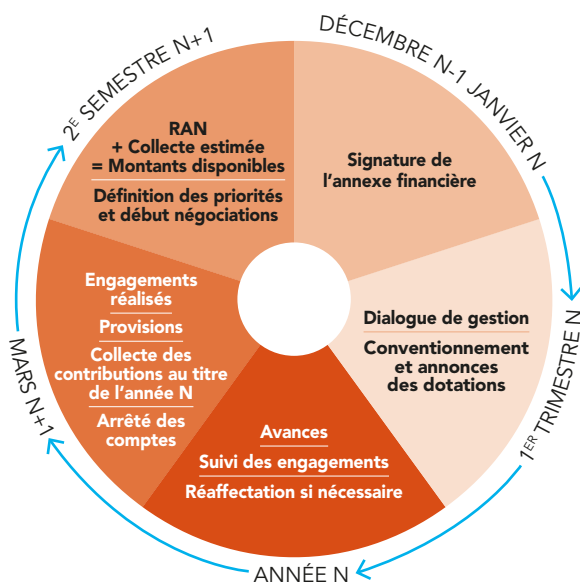
Les organismes peuvent commencer à engager² des dépenses, organiser les formations, etc. Un suivi régulier (généralement trimestriel) est effectué permettant de suivre la montée en charge des dispositifs, mais aussi, si nécessaire, réattribuer les fonds entre organismes et éventuellement, sur décision du COPANEF, entre lignes de l'annexe.

Au cours du 1^{er} trimestre de l'année N+1, les organismes récapitulent les engagements pris au titre des conventions signées de l'année N. Après vérification par les services, ces engagements permettent de préparer la clôture 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.

Au second trimestre, 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.

De l'annexe financière aux comptes annuels

Le cycle de gestion du FPSPP



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.

¹ Voir 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.

L'OPCA, collecteur de la contribution au développement de la formation professionnelle

Dispositif	<11 salariés	11-49 salariés	50-299 salariés	300 salariés et plus	
CIF-CDI	-	0,15%	0,20%	0,20%	
Professionalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%	Conservé* par l'OPCA pour ses besoins propres
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				

755 M€
Reversé par l'OPCA au FPSPP au 1^{er} semestre N+1 et reversé aux Fongecif**

789 M€
Reversé par l'OPCA au FPSPP au 1^{er} semestre N+1

5117 M€
Versé *** par l'entreprise à l'OPCA au 1^{er} 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 AGECEF-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 elle le souhaite, une contribution volontaire. Les chiffres provisoires de la collecte 2015 indiquent des versements complémentaires d'environ 1 624 M€.

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 38 M€ inscrite dans les comptes 2015 du FPSPP.

Par ailleurs, le FPSPP, en tant qu'organisme intermédiaire³ du FSE inscrit dans ses ressources les sommes qui lui seront remboursées : ces engagements de recettes ont représenté 19 M€ en 2015. 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)⁴.

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 : la contribution restituée par les OPCA est de 789 M€ au titre de 2015⁵, contre 930 M€ collectés en 2014 avec l'ancien système⁶. Par ailleurs, les ressources issues du FSE sont en baisse continue, 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).

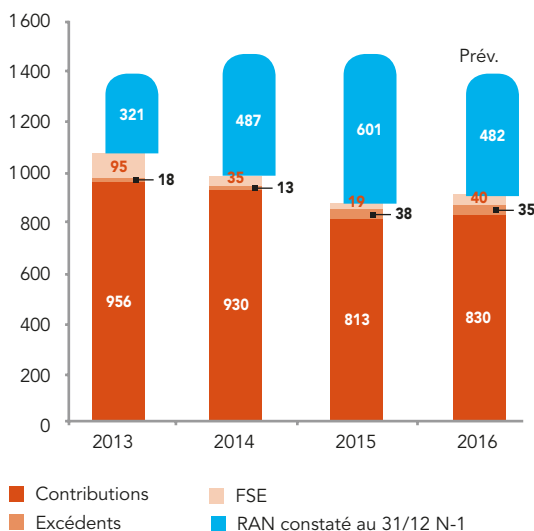
³ Voir fiche « Le FPSPP : organisme intermédiaire du FSE ».

⁴ Voir fiche « La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF ».

⁵ Les sommes sont versées avant le 30 avril N+1 et intégrés aux comptes de l'année N. Un versement complémentaire de 24 M€ est intervenu fin 2015 pour régulariser les sommes dues au titre de 2014. Des versements complémentaires sont attendus d'ici la fin de l'année 2016.

⁶ L'ancien système de collecte était basé sur un prélèvement de 13 % de l'ensemble des ressources collectées par les OPCA et les OPACIF. La contribution actuelle n'est par exemple pas due sur les TPE.

Les ressources du FPSPP



Note :

Les ressources présentées ici n'intègrent pas les mouvements de trésorerie liés au mécanisme dotation et reprise et provisions, ni la contribution CIF immédiatement reversé aux OPACIF.

Les autres produits correspondent notamment aux produits financiers : ils n'ont représenté que 0,8 M€ en 2015.

De fait, les ressources disponibles sont constituées des différentes contributions à recevoir en début d'année N, mais aussi du RAN constaté au 31 décembre N-1. Ce Report à nouveau (RAN) correspond à la somme des résultats des exercices antérieurs et apparaît comme une ressource susceptible d'être engagée de nouveau. L'article L.6332-22-1 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 afficher un solde créditeur afin de palier au déroulement des engagements antérieurs.

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

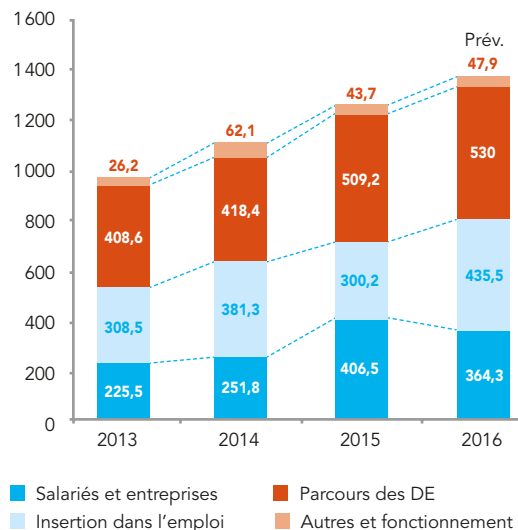
pris en N et au cours des exercices précédents. Si le résultat obtenu est négatif (déficit), il diminue le RAN ; si le résultat est positif (excédent) il augmente le RAN.

Cette hausse du RAN a eu lieu en 2013 et 2014. En effet, cette période a été marquée par 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. De surcroît, certains projets (mutations économiques, POEC, Bilan de compétences, CléA) sont pluri-annuels, 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.

Pour limiter la progression du report à nouveau, mais aussi prendre en compte les priorités gouvernementales en matière d'appui à la formation des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont mis en place au cours de l'année 2015, puis dans le cadre de l'annexe 2016 une programmation dynamique, afin de déployer à plus grande échelle les actions financées par le FPSPP.

Programmation du FPSPP

(Annexes et correctifs en cours d'année)

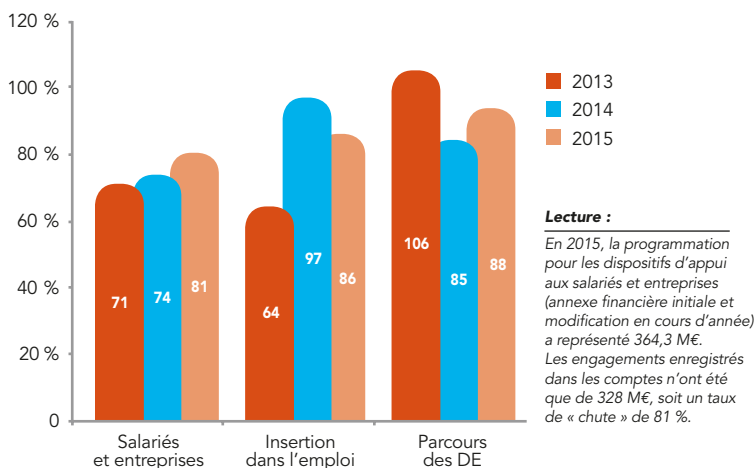


La forte hausse de la programmation entre 2014 et 2015 sur les actions⁷ « salariés et entreprises » correspond au choix de déléguer 20 % de la collecte au financement de la formation dans les TPE⁸. La hausse entre 2015 et 2016 des actions en faveur du parcours des Demandeurs d'emploi (DE), correspond au « plan 500 000 » et le choix d'abonder le CPF de demandeurs d'emploi⁹ qui entreprennent une formation cofinancée par les conseils régionaux.

Toutefois, cette programmation n'entraîne pas immédiatement des engagements¹⁰ : certaines actions, parce qu'elles nécessitent d'être négociées sur le terrain mettent plus de temps à démarrer. De plus, les remboursements effectifs aux organismes peuvent s'étaler sur plusieurs années : à titre d'exemple, 58 % des décaissements du FPSPP en 2015 l'ont été au titre d'engagements pris en 2014 et auparavant.

Taux de « chute »

Rapport entre la programmation et les engagements



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, locaux, prestations de contrôle) : elles se sont élevées à 9,5 M€ en 2015.
- Les dépenses de professionnalisation du personnel des OPACIF¹¹ : 1,3 M€ en 2015.
- Les dépenses d'études, d'évaluations¹² et de communication¹³ pour 3,5 M€.
- Les dépenses d'investissement et de fonctionnement des systèmes d'information (10,5 M€ en 2015). La nouvelle convention État-Partenaires sociaux 2015-2017 prévoit que le FPSPP puisse soutenir les investissements dans des systèmes d'information d'intérêt général, notamment le SI-CPF¹⁴, le système d'information commun aux Fongecif¹⁵, ou encore le système de gestion propre à CléA¹⁶.

⁷ Pour la description des différentes actions, voir la partie « Le FPSPP : le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle » et 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 ».

⁸ Voir fiche « L'appui à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés ».

⁹ Voir fiche « La participation aux différents plans en faveur de la formation des demandeurs d'emploi » pour la contribution du FPSPP aux différents plans gouvernementaux de soutien à la formation des demandeurs d'emploi.

¹⁰ Voir note page 130 sur la différence entre engagements et décaissements.

¹¹ Voir fiche « La professionnalisation des collaborateurs des Fongecif et OPACIF ».

¹² Voir fiche « Les démarches évaluatives paritaires ».

¹³ Voir fiche « La transparence et la communication ».

¹⁴ Voir fiche « Le système d'information du compte personnel de formation ».

¹⁵ Voir fiche « Vers SIM : le système d'information multifongecif ».

¹⁶ Voir fiche « CléA : l'appui du FPSPP à son déploiement ».

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 réalisés 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 qualitative et économique. Il s'agit de satisfaire un besoin identifié en parvenant à la meilleure performance en termes de coûts et de services attendus tout 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.

C'est la raison pour laquelle, depuis le second semestre 2015, le FPSPP s'organise pour mettre en place :

- Les procédures, les ressources et les supports méthodologiques nécessaires :
 - pour définir le juste besoin et le support adapté en amont avec les politiques et les techniques ;
 - pour systématiser les stratégies achats ;
 - pour garantir le respect des dispositions relatives au droit de la commande publique.

- Des commissions des achats *ad hoc* dont une commission des achats FPSPP/COPANEF composée de paritaires du FPSPP et du COPANEF en charge de l'analyse des offres relatives aux achats de prestations ou de fournitures du COPANEF.

À titre d'exemple, le FPSPP a lancé récemment :

- Un appel d'offres pour la réalisation d'une enquête de devenir des bénéficiaires de POEI et POEC dans le cadre d'un groupement de commande entre 17 OPCA et le FPSPP.
- Un appel d'offres en vue d'un accord-cadre pour la réalisation de prestations de communications et de réalisation de supports visuels et numériques.
- Un appel d'offres pour la réalisation de contrôles de service faits des bilans d'exécution des appels à projets financés par le FPSPP.
- Un appel d'offres sur l'évaluation des modalités de mise en œuvre des formations obligatoires en entreprise et leurs effets sur les salariés, pour le compte du CNEFP, dans le cadre des accords COPANEF-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 similaires¹ : 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, etc.

LA TRANSPARENCE ET LA COMMUNICATION

Le paritarisme est l'engagement des organisations patronales et syndicales dans la création et la gestion d'un service d'utilité sociale. Comme l'a souligné le rapport de la mission d'information parlementaire sur le paritarisme¹, un tel positionnement n'est pas toujours aisé à percevoir de l'extérieur et implique un effort permanent de communication et de transparence afin d'en montrer les fondements et d'en valoriser les apports.

C'est d'ailleurs en vue d'amplifier cet effort et réaffirmer sa dimension politique, que le FPSPP a décidé en 2016 de constituer un comité paritaire de communication, composé des membres du bureau du FPSPP et appuyé par les services techniques.

UNE COMMUNICATION CIBLÉE VERS SES PARTENAIRES ET VERS LES PROFESSIONNELS

Parce qu'il s'agit de son cœur de métier, la communication du FPSPP s'adresse d'abord à ses partenaires et aux professionnels.

Un des premiers axes vise la mise en visibilité statutaire et réglementaire : la publication des comptes, des appels à projets, la valorisation de l'action de l'Union européenne en tant qu'organisme intermédiaire du FSE.

Mais la communication cherche aussi à informer et valoriser l'action du FPSPP sous des formats plus larges :



- Au travers de son rapport d'activité, qui permet de rendre compte aux financeurs et aux acteurs du sens des actions accomplies, le FPSPP valorise les initiatives et les temps forts partagés tout au long de l'année écoulée.
- De manière plus régulière et pour permettre aux acteurs de suivre les orientations du FPSPP, la Présidence présente sur le site du FPSPP les principales orientations retenues et l'état d'avancement des chantiers en cours après chaque Conseil d'administration. De même, afin de rendre compte des orientations de moyen terme, le FPSPP a établi des relations pérennes avec une dizaine de journalistes spécialisés sur les sujets Emploi-Formation. Il les réunit autour de deux à trois conférences de presse (début, mi-mandat et sujet d'actualité) durant la mandature de chaque Présidence.

¹ Rapport déposé le 8 juin 2016, par M. Arnaud Richard, président et M. Jean-Marc Germain, rapporteur.

- Dans le cadre de sa fonction d'animation et de coordination des réseaux², le FPSPP valorise le rôle des OPCA et des OPACIF, en publiant les résultats obtenus dans les appels à projets, en rendant compte de leurs activités par le biais d'enquêtes statistiques annuelles ou encore en présentant leurs missions, comme ce fut le cas à l'occasion des 30 ans des Fongecif.
- Le FPSPP cherche aussi à mieux toucher les professionnels en appuyant certains événements. À ces fins, le FPSPP est partenaire de Centre Inffo, structure d'intérêt général, qui traite à l'échelon national de l'information et de la documentation relatives à la formation professionnelle continue. Le FPSPP participe activement à l'Université d'hiver de la formation professionnelle organisée par Centre Inffo. L'année 2015 a permis au comité de programmation, le FPSPP en est un membre actif, de préparer la quatorzième édition qui s'est déroulée à Biarritz les 27/28/29 janvier 2016 et qui a rassemblé 700 professionnels. C'est aussi avec l'aide de Centre Inffo qu'a été organisé le séminaire national des COPAREF³ en mai 2016 à la demande du COPANEF.

UN APPUI À LA COMMUNICATION VERS LE GRAND PUBLIC



Le FPSPP n'intervient qu'indirectement pour le grand public. Il agit envers lui plutôt en appui de l'intervention des autres acteurs. Sur son site, il renvoie en première page vers des sites utiles, comme le site Moncompteformation, qui permet aux personnes de se renseigner et de gérer leur CPF. Il propose aussi des outils pratiques, comme celui permettant de déterminer son OPCA et son OPACIF de rattachement, ou les règles de prise en charge du CPF spécifiques à chaque branche professionnelle. Il intervient en appui à la communication autour du Conseil en évolution professionnelle : avec l'appui des Fongecif et de l'ensemble des OPACIF, ainsi que de l'APEC, une grande campagne « Oser l'évolution professionnelle » sera lancée à l'automne 2016 pour inciter les personnes à se rapprocher d'un opérateur CEP avec l'ouverture d'un site dédié Mon-cep.org.

² Voir fiche « Le FPSPP : la "maison commune" des OPCA et des OPACIF-Fongecif ».

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

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 CNEFP¹ : 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 obtenus². Les données sur les résultats des actions (par exemple,

mesure des taux d'emploi 6 mois après la fin des actions de formation) sont progressivement harmonisées afin de permettre les comparaisons entre OPCA et avec des actions financées par ailleurs. C'est dans ce cadre qu'une enquête conjointe avec les OPCA a été lancée pour mesurer ce que deviennent les participants des dispositifs POEI et POEC³.

Le FPSPP promeut aussi la mise en place de dispositif 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 : un an après un congé individuel de formation dans le cadre de l'OTP⁴ ; six mois après un contrat de professionnalisation⁵ ; ou encore le projet d'une enquête harmonisée auprès des bénéficiaires d'une action CEP au sein des Fongecif.

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 fiche « [Les démarches évaluatives paritaires](#) ».

² Voir les fiches de la partie 1, ainsi que [les éléments de synthèses sur les engagements par projet](#) publiés sur le site.

³ Voir fiche « [La préparation opérationnelle à l'emploi collective](#) ».

⁴ Voir fiche « [Les congés individuels de formation et l'activité des OPACIF](#) ».

⁵ Voir fiche « [Le contrat de professionnalisation](#) ».

UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION DE LA QUALITÉ AU FPSPP : **LA DÉMARCHE EFQM**

Le FPSPP a souhaité s'inscrire dans une démarche qualité afin de certifier dans la durée la qualité de son action et de ses relations avec ses partenaires. Il a choisi la démarche EFQM¹ permettant une adaptation « au fil de l'eau » de l'organisation de la structure tout en apportant une dynamique de progression. Cette démarche est cohérente avec la nécessité de concilier forte réactivité, liée à l'actualité politique et aux choix des partenaires sociaux, et qualité de la gestion.

Le premier niveau de certification visé, le C2E², s'appuie sur une revue et la fixation d'objectifs ambitieux sur trois dimensions structurantes pour mieux formaliser les processus et assurer leur qualité de manière pérenne.

1. Pilotage et gestion des interfaces avec ses partenaires : il s'agit de formaliser les espaces où le FPSPP co-construit avec ses partenaires afin de les rendre plus lisibles et s'assurer qu'ils rencontrent l'intérêt et l'adhésion de nos partenaires.
2. Modélisation des processus : il s'agit d'arriver à une description stabilisée et acceptée par tous des activités du FPSPP, de documenter les points de passage obligés de chaque processus et ainsi les rendre plus « agiles » et réactifs aux changements de priorités.

3. Gestion des données : il s'agit d'assurer la qualité des données mobilisées et la qualité de leur traitement, tant à l'amont avec les partenaires fournisseurs de données qu'à l'aval vers ceux qui les reçoivent et les utilisent. Cette qualité passe notamment par l'usage de référentiels, existant et à construire.

Afin de mener à bien ces trois chantiers, des groupes de travail constitués de représentants de chaque service du FPSPP ont été mis en place, l'objectif étant de travailler dans un esprit de transversalité. Ils ont procédé à une évaluation critique des systèmes en place et défini des axes d'amélioration. Des modalités de déploiement, d'abord sur quelques items, puis élargies ont été définies. L'évaluation finale visant à accorder le label EFQM[®] est prévue en novembre 2016.

¹ Fondée en 1988 par 14 entreprises européennes, avec l'appui de la commission européenne, l'European foundation for quality management, ou EFQM[®], (en français Fondation européenne pour la gestion de la qualité) est une fondation européenne basée à Bruxelles.

² C2E : *Committed to excellence*.

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES SI : VERS UN **SYSTÈME INTÉGRÉ** **AVEC LES AUTRES ACTEURS**

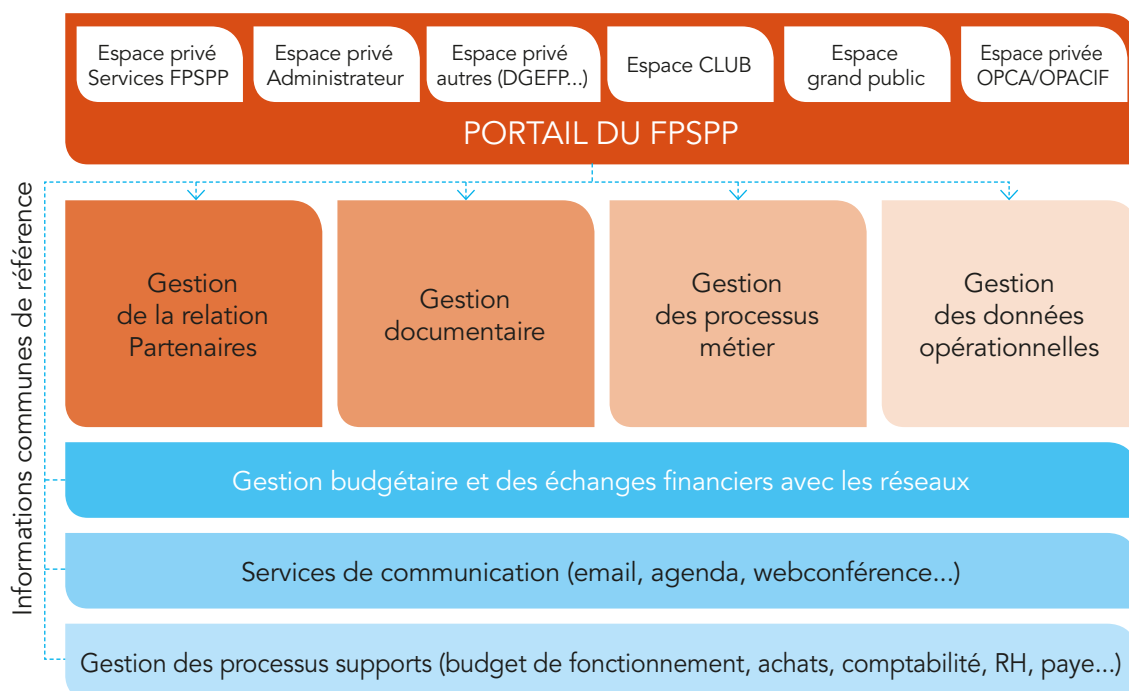
Le FPSPP est au cœur du système de la formation professionnelle continue. Il évolue dans un écosystème complexe composé de multiples acteurs.

La finalité de ses systèmes d'information est d'une part de piloter et évaluer ses activités, et d'autre part de formaliser, sécuriser et automatiser ses processus. Les objectifs définis sont également de faciliter la coordination avec les partenaires et de valoriser ses activités et les réseaux, tout en s'adaptant rapidement aux changements de l'écosystème.

La première étape a été la mise en place d'une plateforme destinataire des nombreux flux de collecte d'information provenant d'extractions des SI des OPCA et OPACIF. Ces données, automatiquement contrôlées, viennent ensuite alimenter l'entrepôt de données du FPSPP, entrepôt sur lequel s'appuient tous les processus de gestion du FPSPP : suivi trimestriel de l'activité et des conventions, bilan et contrôle des engagements, contrôles des services faits et paiement.

Grâce à la mise en place d'une gestion documentaire efficace, le FPSPP facilite également la collaboration dans la création de documents, leur modification, leur mise à disposition, leur recherche, leur archivage ainsi que la notification auprès des acteurs concernés.

Le FPSPP harmonise par ailleurs ses sites Internet et Extranet et les modernise. Cela passe par la mise en place d'un point d'entrée unique qui permettra aux partenaires (OPCA, OPACIF, les régions, Pôle Emploi, DGEFP...) de gérer l'ensemble de leurs relations dématérialisées avec le FPSPP et plus largement avec les autres partenaires (CentreInffo...). Par ailleurs, des solutions collaboratives innovantes basées sur les nouvelles technologies sont également proposées pour éviter les déplacements systématiques des acteurs (ex : outils collaboratifs en ligne, vidéoconférence...) et pour faciliter le travail en situation de mobilité.



L'environnement de la formation professionnelle continue est en constante évolution. Le système d'information du FPSPP prend en compte cette contrainte et est en mesure de s'adapter rapidement aux changements de l'écosystème. Il est souple, évolutif et modulaire et peut ainsi rapidement :

- Développer des échanges d'information avec de nouveaux acteurs (ex : régions, Pôle Emploi, contrôleurs du FPSPP, observatoires...).
- S'adapter aux évolutions réglementaires et aux choix des partenaires sociaux en limitant l'impact sur l'activité et les relations avec les « clients » du SI (ex : impacts des nouveaux ANI et de la législation...).

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 an¹. 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 toutes les commissions mixtes COPANEF-FPSPP.

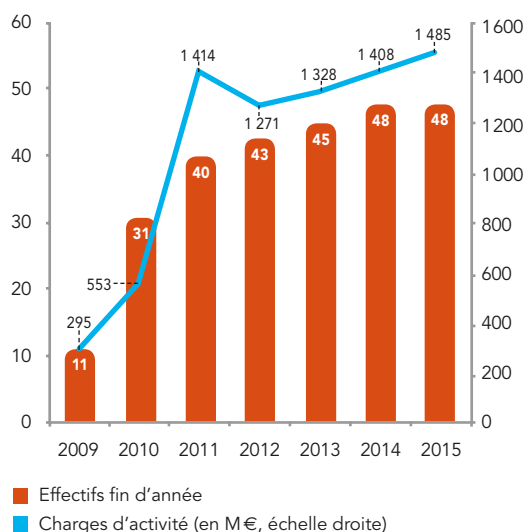
Les services techniques ont connu avec la création du FPSPP en 2010, d'abord une phase accélérée de progression pour arriver à l'effectif actuel, stabilisé depuis 2014.

Cette forte croissance initiale a été rendue nécessaire par la hausse des fonds redistribués, mais aussi par la mise en place de nouveaux modes d'interventions, 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,

développement des fonctions évaluatives et de communication, appui au COPANEF et aux COPAREF, application des nouvelles normes comptables et des règles relatives à l'achat public, contrôles fréquents des inspections (IGAS, IGF), de la Cour des comptes, de la Cour européenne, etc.

Effectifs en fin d'année du FPSPP et charges d'activité



Note :

Les charges d'activité sont celles inscrites au compte de résultat tel que publié chaque année. Pour assurer la comparaison avec les années antérieures, on a retranché en 2015 les versements faits aux Fongecif (755 M€).

¹ Voir fiche « Le Conseil d'administration et les commissions statutaires » sur le fonctionnement du Conseil d'administration et des commissions statutaires.

Les services techniques sont structurés en six services :

- le service projets ;
- le service coordination et relations aux réseaux ;
- le service contrôle de gestion et audit qualité ;
- le service juridique ;
- le service administratif et RH ;
- 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.

Par ailleurs, le FPSPP poursuit une politique de recrutement dynamique², diversifié pour couvrir la palette des métiers, et solidaire par l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en contrat CIFRE ou en contrat d'insertion.

² Si les effectifs du FPSPP sont stables, le turn-over est de l'ordre de 20 % par an.

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

AP : Activité partielle

APE : Activité principale exercée

APEC : Agence pour l'emploi des cadres

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 professionnelles

CNEFP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (organisme collecteur)

COC : Comité observatoires et certifications

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 professionnelles
- 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** : Demandeurs d'emploi inscrits 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
- EEC** : Enquête emploi en continu (enquête Insee)
- EFQM** : European foundation for quality management
- ESF** : États statistiques et financiers (données annuelles déclaratives à l'État de l'activité des OPCA et des OPACIF)
- FAFIEC** : OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil, des études et de l'événementiel
- 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'employeur pour l'insertion et la qualification

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

MRS : Méthode de recrutement par simulation

MUT ÉCO : 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 agréé au titre du congé individuel 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 DÉFI : 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

OREF : Observatoire régional emploi-formation

OTP : Observatoire des transitions professionnelles

PE : Pôle Emploi

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

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

Création-réalisation : www.kazoar.fr
Octobre 2016

