

BILAN D'ACTIVITES

portant sur les réalisations 2015

« *Fonds mutualisés dédiés au plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés (TPE 2015)* »

**OPCA
Salariés**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
SYNTHESE QUALITATIVE.....	4
1.1 Contexte	4
1.1.1 Objectifs de l'appel à projets.....	4
1.1.2 Modalités d'intervention du FPSP	4
1.2 Analyse de la mise en œuvre.....	5
1.2.1 Les conditions de prises en charge des formations	5
1.2.2 L'information et l'accompagnement délivrés aux entreprises : les moyens déployés	6
2. SYNTHESE QUANTITATIVE	7
1.1 Description des données quantitatives.....	7
1.1.1 Caractéristiques des formations	7
1.1.2 Caractéristiques des participants	8
1.1.3 Caractéristiques des entreprises	9
1.2 Analyse des données quantitatives.....	10
3. SYNTHESE FINANCIERE	11
3. ANALYSE DES RESULTATS	14
CONCLUSION	16

INTRODUCTION

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention-cadre permettant de développer les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

En 2015, environ 350 conventions de soutien financier¹, s'inscrivant sur deux Conventions cadre², ont été mises en œuvre par les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Pôle emploi et Conseils régionaux³. Au total, elles ont permis l'engagement financier de formations pour près de 600 000 participants.

Ce bilan d'activités présente les données relatives au dispositif « *Fonds mutualisés dédiés au plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés (TPE 2015)* ». Ce dernier a fait l'objet d'une dotation en 2015. Le présent document a pour ambition de dresser un état de lieu des réalisations⁴ 2015 en fournissant des éléments qualitatifs, quantitatifs et financiers sur les formations et les participants⁵. Il permet d'avoir une vision globale du dispositif, des résultats et de son effet levier auprès des publics visés.

En 2015, le plan mutualisé à destination des entreprises de moins de 10 salariés concerne les 20 OPCA pour un total de 154 263 participants correspondant à un soutien financier du FPSPP de 114,6M€, dont 108,5M€ relatifs aux dépenses liées aux participants⁶.

Focus méthodologique :

Les sources utilisées sont les Etats statistiques et financiers (ESF) 2014 et les bilans d'exécution 2015⁷, renseignés de manière déclarative par les OPCA. Par ailleurs, des compléments d'information ont été recueillis à l'occasion des dialogues de gestion du début de l'année 2016, et par téléphone lors de plusieurs entretiens réalisés sur ce sujet, afin notamment d'obtenir les données 2015 des ESF (prévisionnelles) afin d'analyser l'évolution entre 2014 et 2015.

Par ailleurs, il convient de rappeler le contexte particulier de l'année 2015 qui correspond notamment à l'année de mise en place de la loi du 5 mars 2014. Il s'agit ainsi d'une année de transition ayant eu un impact sur l'activité globale des OPCA, dans leur cœur de métier (collecte CIF), pratiques (réorganisation des offres de service), périmètre (changements de branches)...

Enfin, rappelons la prédominance d'AGEFOS PME et de CONSTRUCTYS en raison du nombre important d'entreprises adhérentes de moins de 10 salariés. A eux seuls, ils représentent 45% de la dotation *TPE 2015*. Les OPCA ACTALIANS FAFIH et FAFSEA arrivent dans un second temps en représentant à eux trois 23% de la dotation.

Par conséquent, au regard de ces trois éléments, le présent document propose une approche par tendance plus qu'une analyse détaillée comportant un risque de mauvaise interprétation.

¹ Conclues suite à la publication d'appels à projets ou à l'octroi de dotations ; ces conventions sont aussi nommées « opérations ».

² Celle du 12 février 2013 et celle du 26 février 2015.

³ Structures bénéficiaires du soutien du FPSPP.

⁴ Les réalisations correspondent à des actions de formation financées en 2015.

⁵ Individus ayant bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation ; ce sont les publics visés.

⁶ Coûts pédagogiques, rémunérations, frais inhérents au départ en formation.

⁷ Deux OPCA n'ont pas rendu leur bilan qualitatif.

SYNTHESE QUALITATIVE

1.1 Contexte

1.1.1 Objectifs de l'appel à projets

Les salariés des très petites entreprises accèdent peu à la formation. 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 conclue entre le FPSPP et l'État et conformément aux dispositions de l'article 42 de l'ANI du 14 décembre 2013, une enveloppe financière correspondant à 20% de ses ressources, soit 166M€ pour l'année 2015, a été mise en place pour renforcer la capacité des OPCA à financer la formation des salariés des TPE et « *permettant d'avoir un effet levier puissant sur l'accès des salariés des très petites entreprises (TPE) à la formation* ».

Cette enveloppe a été répartie auprès de chacun des OPCA proportionnellement aux effectifs des entreprises adhérentes au plan de formation.

1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP

La période d'éligibilité des engagements se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015.

La période de réalisation des actions de formation s'étend du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 (le présent bilan porte sur les réalisations 2015 uniquement).

Dans ce cadre, la prise en charge FPSPP s'articule comme suit :

a/Dépenses liées aux participants :

-Coûts pédagogiques des participants aux actions de formation, à hauteur du coût réel, déduction faite des autres cofinancements ;

-Rémunération des salariés en formation (hors allocation de formation), à hauteur du SMIC horaire brut chargé par heure de formation (13 € pour 2015) ;

-Frais inhérents au départ à la formation, sur la base d'un coût forfaitaire déterminé ci-après :

- Transport, hébergement, repas et frais de garde d'enfant :
 - 8% du coût pédagogique horaire multiplié par le nombre d'heures de formation (dans la limite de 1 500€ par formation)
- Indemnité de fin de contrat du salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer le salarié parti en formation (indemnité de précarité) :
 - 10% du SMIC horaire brut chargé par heure de formation

b/Forfait de 5.65% au titre des dépenses de mise en œuvre de la dotation, basé sur les dépenses liées aux participants contrôlées.

1.2 Analyse de la mise en œuvre

Au préalable, les OPCA précisent dans leur bilan que les décisions relativement tardives (CA du FPSP des 25 mars et 15 avril 2015) ne leur ont parfois pas permis la mise en œuvre optimale du dispositif, notamment dans un contexte de changement global.

Au regard des études nationales et à celles menées par les OPCA (par exemple CONSTRUCTYS, FAFSEA OPCAİM ou INTERGROS), les deux leviers ayant été activés par les OPCA sont les conditions de prise en charge des formations et l'information délivrée aux entreprises afin de répondre aux deux difficultés majeures : des coûts de la formation pour des entreprises parfois avec une trésorerie fragile ; et de la méconnaissance des dispositifs et non structuration RH afin de mener une « politique » de formation.

1.2.1 Les conditions de prises en charge des formations

La grande majorité des OPCA ont modifié leurs conditions de prises en charge de formations afin de lever le principal frein connu au départ en formation pour les salariés issus de TPE, à savoir son coût.

Ainsi, par rapport à leurs conditions habituelles, les Conseils d'administration des OPCA ont choisi de les élargir en :

- rehaussant les plafonds de coûts, tant sur les coûts pédagogiques (par exemple en termes de coût total de formation, de coût horaire de formation), que sur les rémunérations ;
- supprimant/réduisant le nombre limite de formation par entreprise par an ;
- ouvrant à des nouvelles dépenses telles que les rémunérations (6 OPCA).

Les OPCA ont utilisé un de ces trois leviers, une combinaison, ou les trois.

Certains OPCA ont souhaité bonifier leurs conditions de prises en charge uniquement sur certains types d'actions de formation : actions collectives (pour des raisons d'optimisation des coûts négociés avec les organismes de formation) ou actions jugées prioritaires (exemple des formations de reprise et création d'entreprises par CONSTRUCTYS).

Toutefois, FAFSEA a souhaité maintenir les conditions de prises en charge habituelles considérant que le délai avancé dans l'année pour réaliser des modifications pourrait « perturber » les TPE.

Il convient de noter le cas de l'OPCA Transports et Services ayant réduit ses conditions de prises en charge afin de faire face à une augmentation importante des demandes de formation.

Il est intéressant de mettre en avant les démarches d'AGEFOS PME et de l'OPCA DEFI, de « responsabilisation » des entreprises. En effet, les OPCA interviennent en cofinancement de ces dernières en leur laissant volontairement un restant à charge, les incitant ainsi à mieux négocier les coûts de formation avec les organismes de formation. Ce mécanisme permet de limiter l'inflation des coûts par des prises en charge plus favorables, mais aussi à l'OPCA de répondre à un nombre plus important de demandes.

Enfin, notons que les frais annexes ont également été pris en charge par les OPCA. Toutefois, ils sont globalement peu utilisés en raison de leur lourdeur administrative.

1.2.2 L'information et l'accompagnement délivrés aux entreprises : les moyens déployés

Certains OPCA possèdent dans leur organisation habituelle, des cellules / départements spécifiques aux entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, la dotation « TPE 2015 » a été l'occasion de renforcer leurs actions existantes auprès des entreprises par des actions plus ciblées et/ou proactives. En lien avec la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014, d'autres ont totalement refondu leur offre de services, y compris auprès des TPE, notamment afin d'améliorer leur accompagnement.

Certains OPCA ont communiqué de manière large et collective, par exemple via leur site Internet, sans toutefois faire de campagne spécifique sur la dotation FPSPP. D'autres ont par contre créé et envoyé par mailing global des plaquettes / newsletters, de manière à faire connaître les nouvelles dispositions de prises en charge des formations. On peut citer l'exemple de « coups de pouce TPE » d'AGEFOS PME et des initiatives proactives de l'OPCA DEFI, du FAFIH, de l'AFDAS, de CONSTRUCTYS entre autre.

Ces dernières sont en général complétées par des actions plus individualisées :

- entretiens téléphoniques ;
- réunions d'information sur place collectives et/ou individuelles.

Certains OPCA ont concentré leur action d'information et d'accompagnement individualisé sur les entreprises les moins actives en termes de formation (n'ayant pas envoyé de salarié en formation depuis 3 ans). L'objectif est donc de présenter les dispositifs de la formation, l'aide financière du FPSPP en particulier ; et pour certains OPCA d'initier un diagnostic des besoins en formation, voire d'identifier des sessions de formation à venir sur le territoire. Ainsi, cela peut favoriser un engagement plus rapide de l'entreprise dans une ou plusieurs demandes de formation.

Cela induit le déploiement d'une animation interne au sein de l'OPCA, notamment auprès des délégations territoriales : procédures spécifiques garantissant la fluidité des saisies liées à la gestion, petits déjeuners ou matinales d'information en régions ou de manière générale la sensibilisation des conseillers.

En plus d'un ciblage spécifique sur les entreprises peu actives en matière de formation, des OPCA ont axé leur intervention sur des actions de formation jugées prioritaires : correspondant à des projets stratégiques pour l'entreprise, auprès des structures en difficulté, auprès des publics bénéficiant habituellement moins de la formation, pour des formations qualifiantes ou certifiantes ; ou permettant de nouvelles méthodes d'apprentissage comme la Formation Ouverte à Distance (FOAD). Pour ce faire, certains OPCA ont renforcé leur collaboration avec les fédérations professionnelles et des organismes de formation, pour une communication conjointe (FORCO, FAFIH, FAFSEA par exemple).

Toutefois, quelques OPCA n'ont pas souhaité communiqué, ayant jugé l'année trop avancée et le flux des demandes suffisant pour le reste de l'année 2015.

Enfin, il convient de préciser que les OPCA (par exemple ACTALIANS et CONSTRUCTYS) sont globalement dans des démarches de dématérialisation des demandes de prises en charge et suivi des formations, en particulier pour les entreprises de moins de 10 salariés. Les OPCA complètent leur service en proposant une subrogation de paiement (par exemple OPCALIM et AGEFOS PME). Cela facilite en effet l'inscription en limitant les difficultés administratives et financières.

2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

1.1 Description des données quantitatives

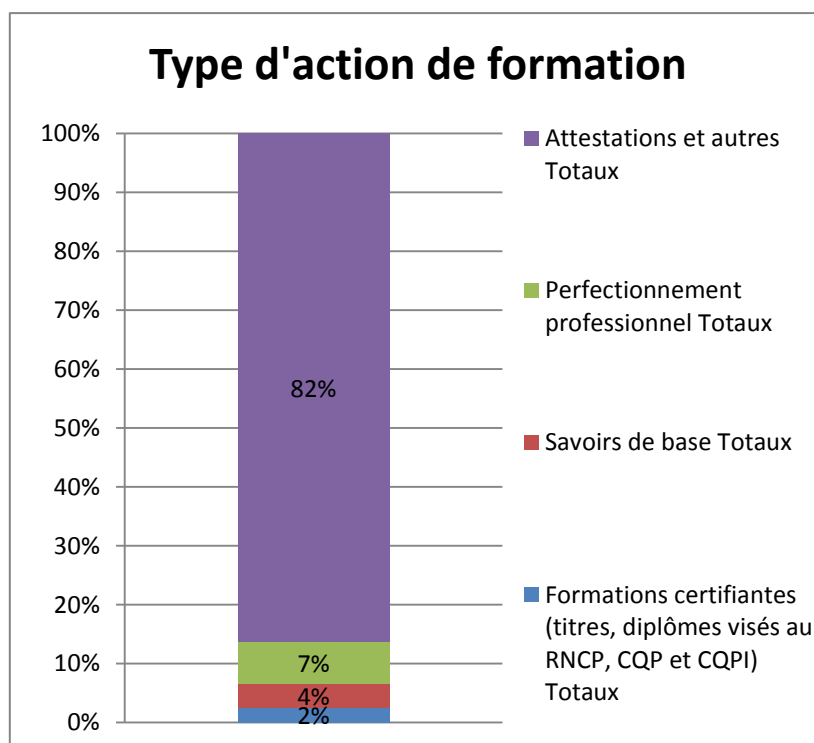
1.1.1 Caractéristiques des formations

Caractéristiques générales⁸

Nombre d'actions de formation réalisées en 2015	179 681	Nombre de participants ayant fait une formation en 2015	154 263
Durée moyenne par action de formation ⁹	18h	Durée moyenne par participant	21h
Coût moyen par action de formation	605€	Coût moyen par participant	705€
Coût horaire moyen par action de formation	28,79€ ¹⁰	Coût horaire moyen par participant	28,79€

De nombreux OPCA soulignent l'avantage des formations collectives : simplification pour les entreprises et optimisation des coûts pédagogiques.

Spécificités

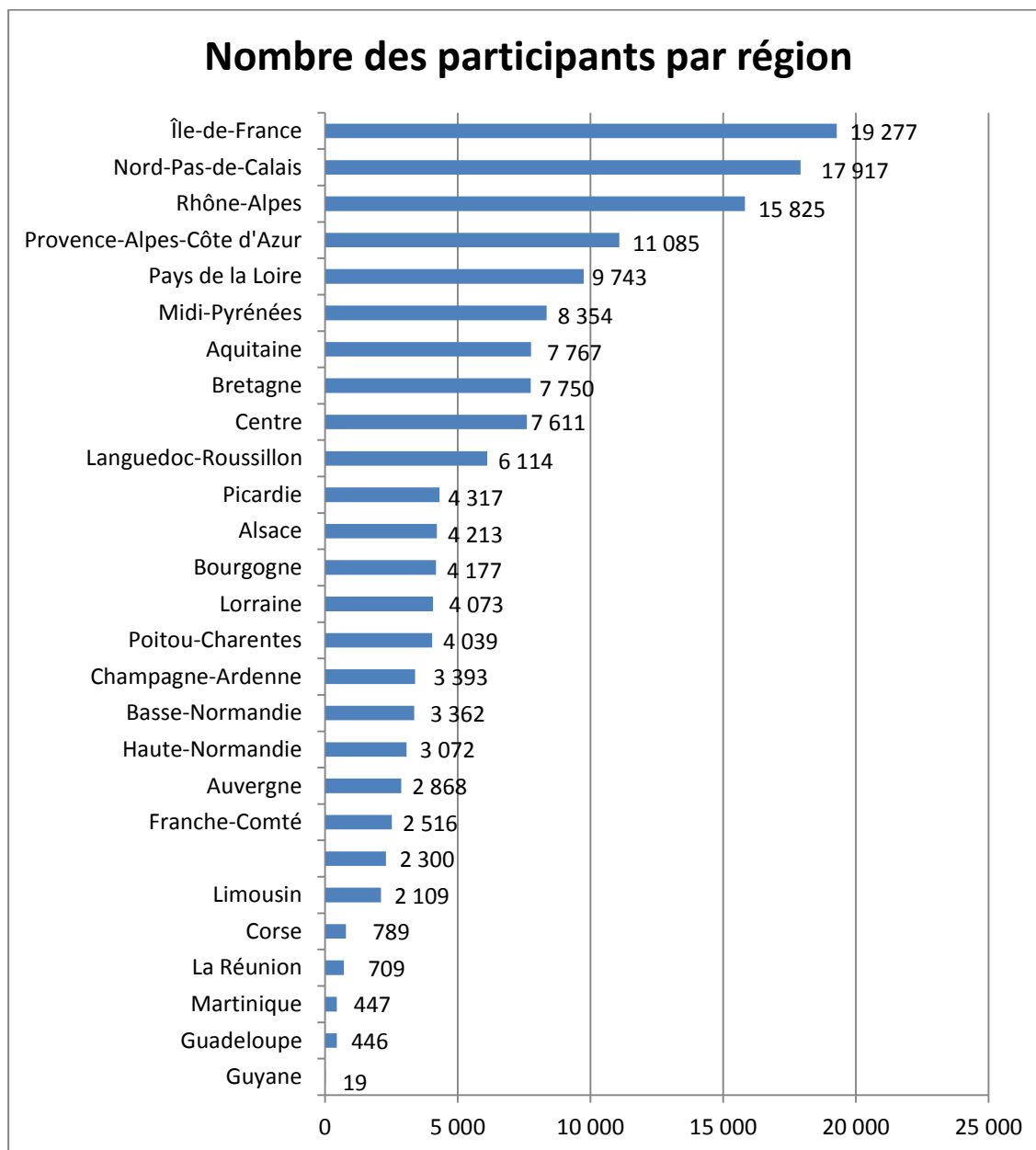


⁸ Le détail par OPCA est présenté en annexes.

⁹ En ce qui concerne la durée et les coûts, rappelons qu'ils sont exprimés ici pour les formations réalisées en 2015. La dotation TPE 2015 porte toutefois sur les engagements 2015 pouvant se réaliser sur 2015 et 2016. Les coûts et durée des engagements sont 25h pour 25€ par heure. Le coût d'une formation toutes dépenses confondues (coûts pédagogiques, rémunérations et frais inhérents au départ en formation) est de 751€.

¹⁰ Le coût horaire moyen des coûts pédagogiques est de 28,79€. Le coût horaire moyen toutes dépenses confondues est de 32,95€.

Détail régional



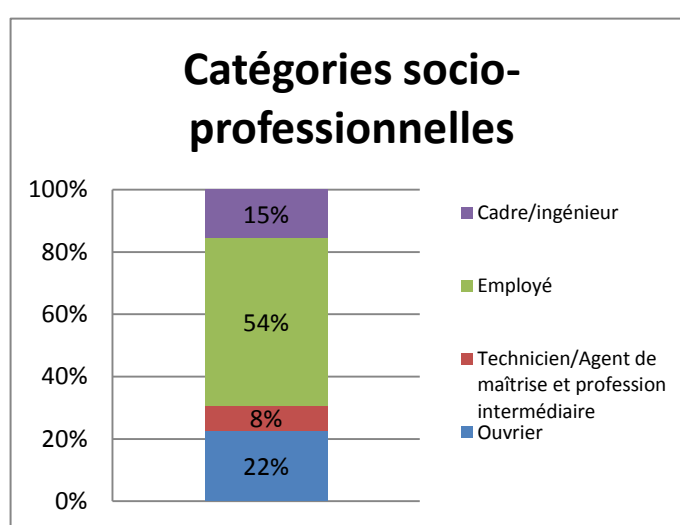
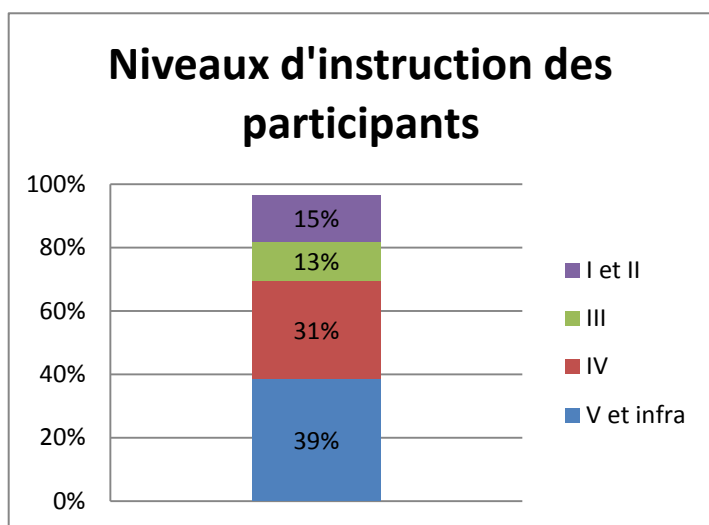
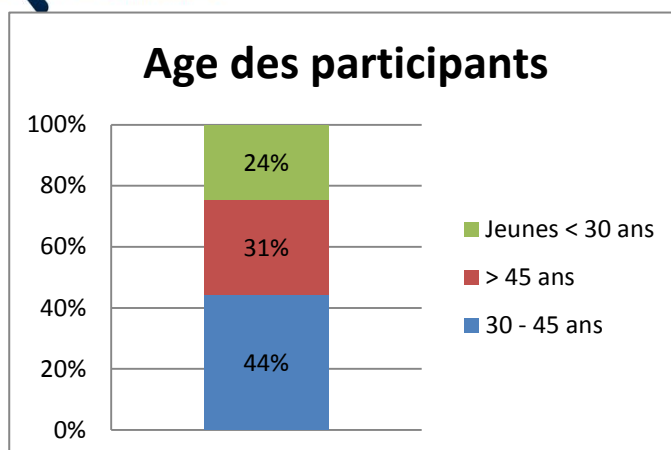
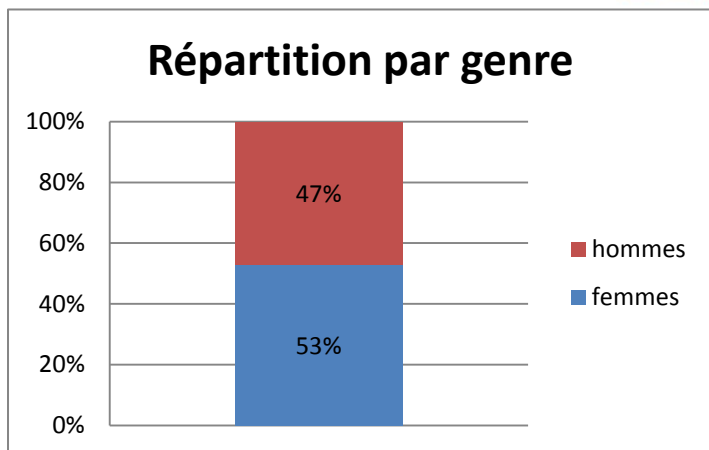
1.1.2 Caractéristiques des participants

Le profil-type des participants du dispositif TPE s'établit comme suit :

- part femmes/hommes : 53%/47%
- part de participants de niveaux 5 et infra : 39%
- part des jeunes¹¹ 24% et des seniors¹² 31%
- part des ouvriers 22%

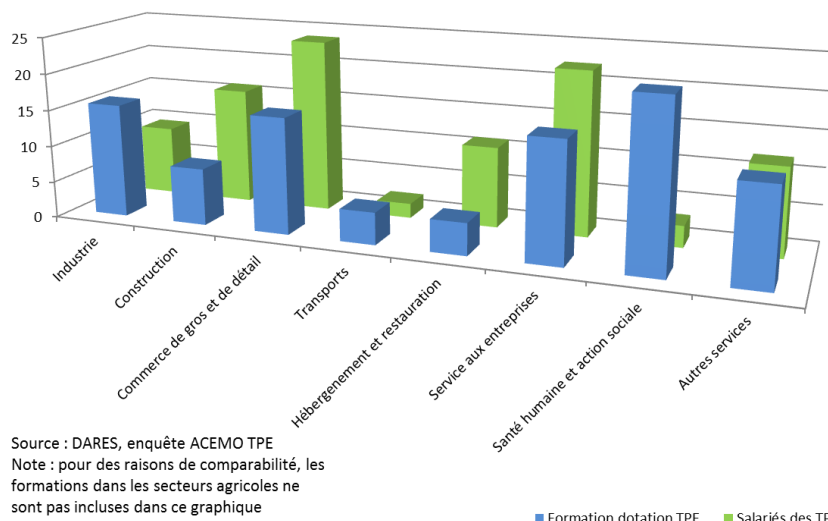
¹¹ Moins de 30 ans

¹² Plus de 45 ans



1.1.3 Caractéristiques des entreprises

Dans le cadre de la dotation TPE 2015, 154 263 salariés sont partis en formation en 2015 au sein de 86 068 entreprises de moins de 10 salariés, selon la répartition suivante¹³.



¹³ Répartition basée sur les formations engagées en 2015, à destination de 246 700 salariés. Ce nombre de salariés est à comparer aux 598 000 salariés formés en 2014 avec les fonds dédiés au plan. Ces données seront actualisées avec la livraison vérifiée des ESF 2015.

1.2 Analyse des données quantitatives

Cette partie a pour objectif de comparer les pratiques de formation de manière générale sur la base de l'étude réalisée en 2014 par le CEREQ « *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* » et celles observées dans le cadre de la dotation TPE 2015 du FPSPP.

Bien que l'étude du CEREQ porte sur les entreprises à partir de 10 salariés, l'hypothèse est faite de considérer que les phénomènes observés sont identiques voire amplifiés pour les moins de 10. Par ailleurs, son périmètre porte sur l'ensemble des formations, financées par un OPCA ou non. Toutefois, la dotation « TPE 2015 » couvrant plus de 150 000 personnes, le but est de démontrer l'impact de la dotation en termes de tendances.

L'étude du CEREQ précise que le secteur d'activités n'est pas discriminant ; à l'inverse de :

- la catégorie socio-professionnelle : 16% des ouvriers travaillant dans les entreprises de 10 à 19 salariés se forment
- le niveau de qualification : les salariés diplômés d'un niveau Bac+3 et au-delà se forment 3 fois plus que leurs homologues non diplômés
- l'âge et le sexe : les seniors et les femmes se forment globalement moins.

La compilation des indicateurs relatifs à l'aide du FPSPP, présentées ci-dessus, permet ainsi de dire que 22% d'ouvriers sont partis en formation. Sans affirmer que leur part est plus importante grâce à la dotation du FPSPP, on peut dire qu'un nombre d'important de ce public a bénéficié de formation. Cela pourrait éventuellement être expliqué par la prédominance des salariés relevant de CONSTRUCTYS.

En ce qui concerne les niveaux de qualification des salariés, la dotation TPE 2015 a permis de former 39% de personnes de niveaux 5 et infra. Bien que les partenaires sociaux du FPSPP n'aient pas exigé de priorité sur ces publics, comme cela peut être le cas sur d'autres dispositifs cofinancés, certains OPCA l'ont fait. Une part significative de ces publics a bénéficié d'une formation en 2015.

Si les femmes bénéficient globalement moins de formation, elles sont ici favorisées ; sans doute en raison de la prédominance des formations liées au secteur de santé humaine et action sociale.

Enfin, presque un tiers des personnes valorisées par les OPCA ont plus de 45 ans. Aucun élément particulier ne permet a priori d'expliquer les raisons de cette part importante.

Comparés à l'ensemble des salariés des TPE, on note une surreprésentation des salariés des secteurs de la santé et dans une moindre mesure de ceux des secteurs industriels.

Les coûts horaires et durées sont similaires à ceux observés nationalement¹⁴. Bien que certains OPCA aient ciblé prioritairement les actions de formation qualifiantes ou certifiantes, il ne s'agit pas de la majorité. Les formations financées grâce à cette enveloppe sont très comparables à celles qu'avaient financées les OPCA en 2014 pour les salariés des TPE.

54% des formations sont collectives en raison du souhait d'optimisation des coûts de formation par les OPCA.

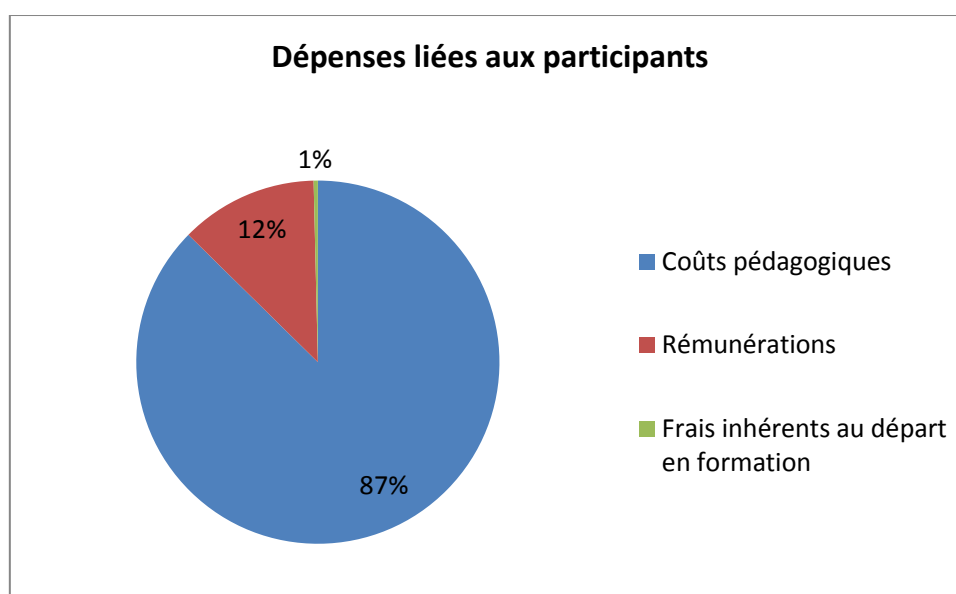
¹⁴ En termes d'engagement (voir note 10).

3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE

Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA, en fonction des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux (voir ci-avant 1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP).

Ainsi, pour ce dispositif en 2015, le cofinancement du FPSPP couvre l'intégralité des dépenses supportées par les OPCA, à savoir 114.8M€, toutes dépenses confondues. Pour les dépenses liées aux participants, présentées ci-après, ce cofinancement intégral s'élève à 108.6M€.

Il est à noter que les dépenses liées aux participants sont composées comme suit :



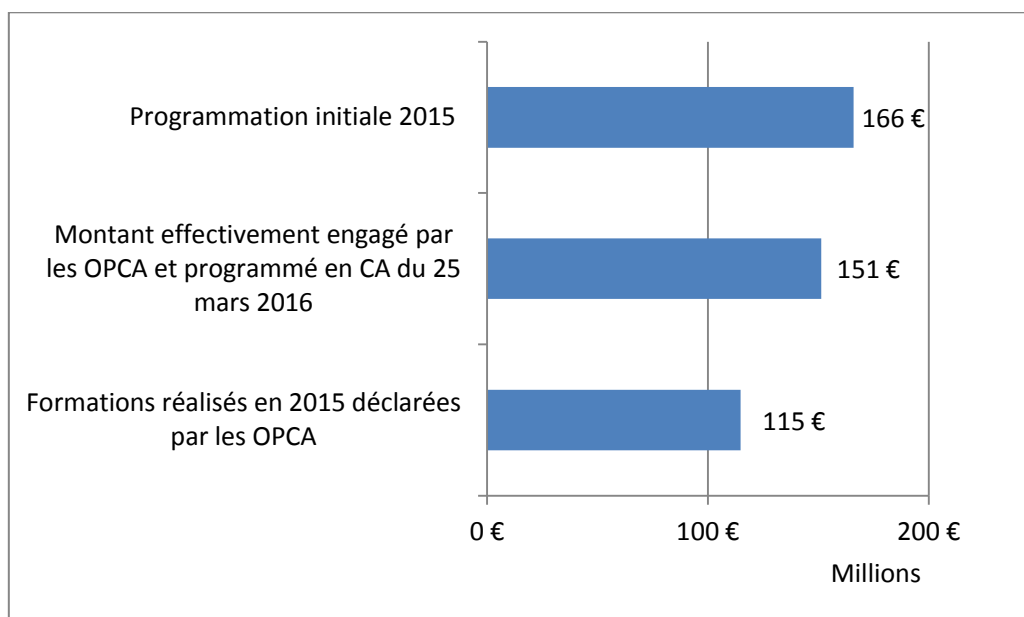
Les coûts pédagogiques de 94,9M€ représentent 87% des dépenses, la rémunération 12% avec 13,3 M€.

Bien que certains OPCA aient ouvert ou élargi leurs conditions de prises en charges des rémunérations, considérées comme un frein majeur au départ en formation, ce sont bien les coûts pédagogiques qui restent largement financés.

De la même façon, certains ont élargis les possibilités de financement de formation aux frais inhérents au départ en formation. Toutefois, avec un montant d'un peu plus de 400K€, celles-ci ont très peu été mobilisées par les OPCA et par les entreprises, en raison de leur complexité et leur effet insuffisamment incitatif (AGEFOS PME). Ces derniers ont été mobilisés par 5 OPCA seulement, à savoir CONSTRUCTYS, FAFTT, FAFIH, OPCAİM et UNIFORMATION.

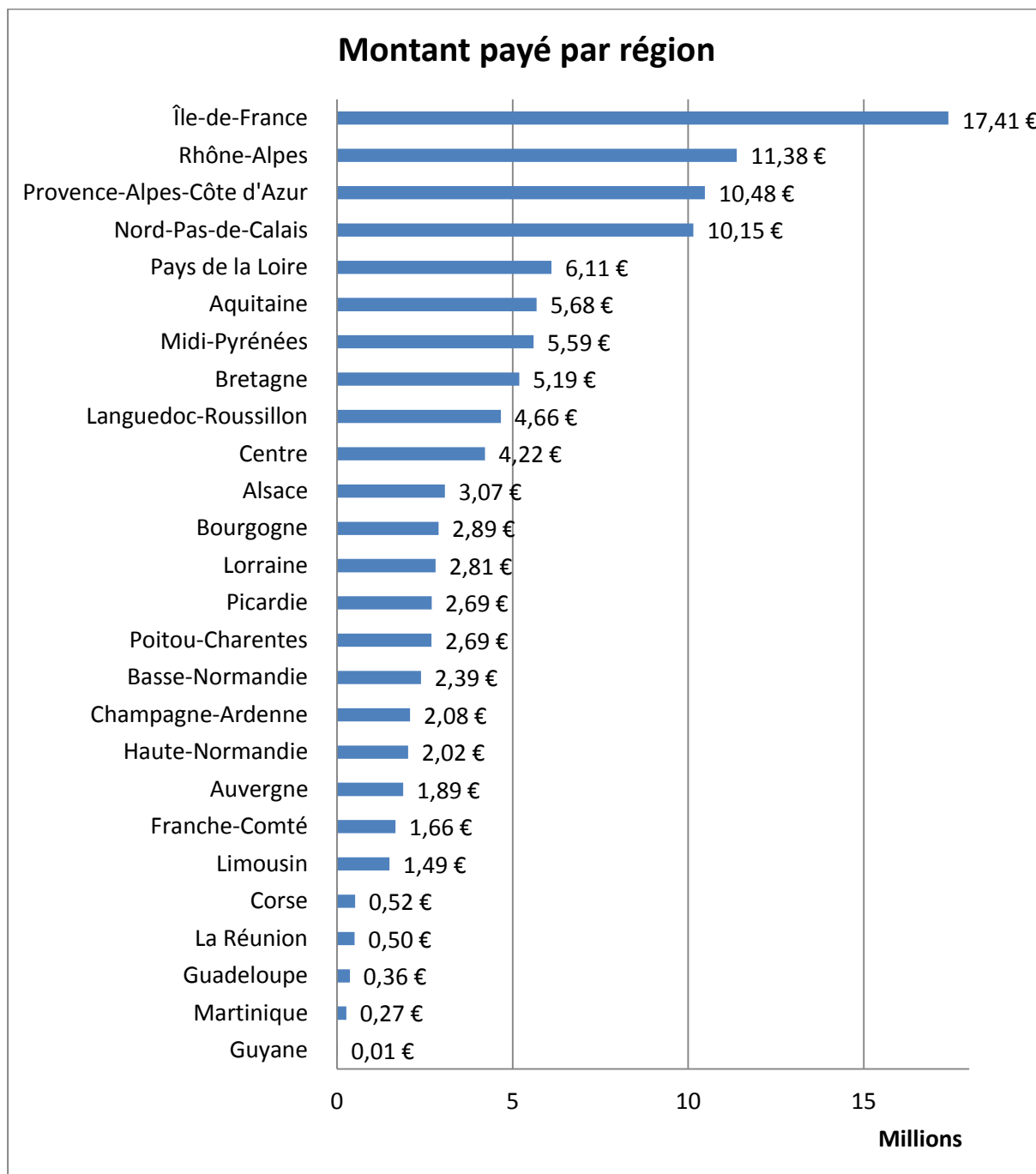
Il convient de noter que la dotation FPSPP prévoyait initialement le financement de l'indemnité de fin de contrat de la personne recrutée en contrat à durée déterminée pour remplacer le salarié parti en formation. Néanmoins aucune dépense n'a été engagée par les OPCA pour ce poste. AGEFOS PME précise également la complexité de la mobilisation de ce type de frais.

La réalisation des actions de formation découle des engagements de formation pris par les OPCA ; eux-même rendus possibles par l'octroi de fonds par le FPSPP. Le graphique ci-dessous permet de comparer ces trois notions.



Le taux de réalisation est de 76% des dépenses programmées et engagées en 2015. Ce phénomène semble normal au regard de la courte durée des formations. Les OPCA précisent que de nombreuses actions engagées et réalisées en 2015 ne sont pas réglées au 31 mars 2016 et feront l'objet d'un bilan d'exécution complémentaire pour déclarer les dépenses restantes.

Enfin, les actions de formation financées par le FPSPP en 2015 par région sont les suivantes. Pour plus de visibilité du poids de chaque région au sein de dispositif, les données financières figurant dans le graphique ci-dessous se basent sur les coûts réellement supportés par les OPCA au titre des dépenses liées aux participants (108,6M€).



3. ANALYSE DES RESULTATS

Le but de cette troisième partie est de porter une appréciation sur l'atteinte de l'objectif de la dotation, à savoir « d'augmenter la proportion des salariés formés dans les petites entreprises »¹⁵. Ainsi, à partir de la situation particulière de chacun de 20 OPCA, nous tenterons d'évaluer l'effet levier global de la dotation TPE 2015 du FPSPP.

Focus méthodologique :

Il convient avant tout de préciser les notions qui seront mentionnées ci-dessous.

Tout d'abord, afin de percevoir au mieux l'effet, l'analyse ci-après se base sur l'activité globale de l'OPCA portant sur les entreprises de moins de 10 salariés, et pas uniquement sur la dotation FPSPP. Ainsi, comme vu en introduction, les données sont issues notamment des ESF et d'entretiens avec les OPCA.

La notion d'augmentation du nombre de salariés entre 2014 et 2015 est privilégiée à celle de taux d'accès à la formation (davantage financière), afin de rester au plus proche de l'esprit de la dotation. Par ailleurs, les chiffres à disposition sont prévisionnels.

Par « collecte », il est entendu collecte « brute » : sans retirer les frais de gestion et sans autre ressources telles que mutualisation asymétrique ou subventions. De plus, cette donnée a, pour 2015, été également obtenue de manière prévisionnelle. Sans réponse de certains OPCA, et bien que 2015 soit une année particulière, l'hypothèse d'une continuité entre 2014 et 2015, a été faite sur la collecte.

Par conséquent, et ce afin d'éviter toute approximation, des tendances générales seront dressées.

L'effet levier de cette mutualisation interprofessionnelle est potentiellement important, cette enveloppe venant abonder les fonds disponibles au sein des OPCA pour le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés (en 2014, les dépenses des OPCA pour les actions du plan au bénéfice de ces entreprises ont été de 434M€).

Des effets positifs...

Dans leurs bilans qualitatifs, certains OPCA notent que les engagements financiers et le nombre des bénéficiaires ont augmenté de manière significative grâce à l'aide du FPSPP avec la prise en charge de la quasi-totalité des dépenses et la simplification des procédures administratives, comme vu ci-avant dans l'analyse de la mise en œuvre.

Comme le note INTERGROS dans son rapport d'activités 2015, « Avec le soutien financier du 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 PME, « 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. »

¹⁵ Article 3.3.1 de la Convention cadre 2015-2017.

En termes de données quantitatives, il convient de souligner que certains OPCA ont augmenté significativement entre 2014 et 2015, le nombre de salariés issus de TPE envoyés en formation. Pour quatre d'entre eux, cette augmentation est supérieure ou largement supérieure à 20%. Pour cinq d'entre eux, elle est comprise entre 10 et 20%.

Au global, et en tenant compte du caractère prévisionnel de ces données quantitatives ou sans réponse de certains OPCA, il semble que le nombre de salariés envoyés en formation avec les fonds dédié au plan, soit globalement maintenu entre 2014 et 2015 (environ 600 000). Toutefois, en raison du ciblage spécifique de certains OPCA sur les entreprises peu ou pas actives en matière de formation, on peut supposer que les personnes ayant bénéficié d'une action grâce à la dotation *TPE 2015* sont des salariés éloignés de la formation. Par ailleurs, on peut considérer que ce « débloqué » de ces entreprises les rendent davantage prescriptives de formation, et qu'une appétence ait été créée auprès de ces salariés, élargissant ainsi le panel des entreprises actives de la formation.

... malgré des difficultés persistantes d'accès qui passent par une diversification des formats pédagogiques

Par ailleurs, le départ en formation demeure 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 des employeurs et des salariés pour encourager le départ en formation. Il est démontré que, pour le conseil en formation, les dirigeants des TPE se tournent avant tout vers leur expert-comptable, et dans une moindre mesure vers les chambres de commerce et d'industrie, et les OPCA. Il est ainsi primordial de poursuivre les actions débutées en 2015, comme l'indique CONSTRUCTYS : « *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 FOAD¹⁶ permettant au salarié de se former tout en maintenant son activité. Aussi, les formations collectives semblent être 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.

Pour finir, en termes d'analyse financière (approximative au regard des données disponibles), certains OPCA ont augmenté le nombre de départ en formation plus que proportionnellement à la hausse des dépenses, en raison d'une réduction des coûts par stagiaire (notamment liée à la promotion des actions de formation collectives et FOAD). D'autres ont augmenté quasi-proportionnellement le nombre de départ en formation en augmentant le coût par stagiaire (condition plus favorables de prises en charge). Enfin, alors que certains ont maintenu le nombre de stagiaires en utilisant la dotation *TPE 2015* en compensation d'une perte de collecte ; d'autres ont vu leur nombre de départ en formation se réduire, malgré une augmentation des dépenses.

En tenant compte des 20 OPCA, il semble que le complément du soutien du FPSPP, bien qu'il corresponde à une hausse des dépenses globales et par stagiaire, vienne compenser une baisse de la collecte disponible.

¹⁶ Formation ouverte et à distance.

CONCLUSION

Bien que mobilisée après la fin du premier trimestre 2015, les OPCA ont mis en œuvre la dotation *TPE 2015* du FPSPP, pour répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises de moins de 10 salariés en matière de formation.

Ils ont ainsi activé deux principaux leviers : des conditions de prises en charge plus favorables et une information et accompagnement renforcé auprès des entreprises.

Les actions menées, portant sur plus de 150 000 stagiaires en 2015, ont eu les impacts positifs suivants :

- de nouvelles entreprises (peu ou pas actives en matière de formation) et de nouveaux salariés concernés créant une dynamique d'appétence ;
- la promotion de nouvelles formes pédagogiques, plus adaptées aux entreprises de moins de 10 salariés ;
- la quasi-totalité des secteurs d'activités touchés ;
- des profils visés habituellement moins concernés par la formation.

L'analyse quantitative et financière exprimées ci-dessus fait l'objet de précautions et mérite d'être précisée sur la base de données confirmées. Toutefois, à ce jour, il en ressort une tendance de maintien du nombre de salariés en formation entre 2014 et 2015 du fait d'une compensation de perte de collecte. Il convient de nuancer cette tendance en la remettant dans un contexte 2015 de changement global (loi du 5 mars 2014) et en rappelant que pour certains OPCA, l'objectif énoncé dans la Convention cadre est atteint.

Comme mentionné par les OPCA, l'action doit être maintenue auprès de ces entreprises particulières, notamment en développant les moyens disponibles sur les territoires afin de privilégier une approche individualisée jugée plus adaptée.

Les partenaires sociaux du FPSPP, lors du CA du 30 mars 2016, ont octroyé aux OPCA 174.6M€ afin de conserver la dynamique initiée en 2015 au bénéfice des entreprises de moins de 11 salariés. Les OPCA ont précisé avoir mieux anticipé sa mise en œuvre et mettent en place de réelles stratégies auprès des TPE, notamment en orientant davantage ce soutien financier sur des projets, des entreprises et des publics spécifiques.