

BILAN D'ACTIVITES

portant sur les réalisations 2013- 2015

« *OPCA Chômage partiel* »

**OPCA
Salariés**

SOMMAIRE

Contenu

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 Ingénierie.....	5
1.2.2 Partenariats	6
2. SYNTHESE QUANTITATIVE	6
1.1 Description des données quantitatives.....	6
1.1.1 Caractéristiques des formations	6
1.1.2 Caractéristiques des participants.....	8
1.1.3 Caractéristiques des entreprises.....	10
3. SYNTHESE FINANCIERE	11
4. ANALYSE DES RESULTATS	13
1.1 Sortie des participants.....	13
1.2 Appréciation du dispositif et effet levier.....	13
CONCLUSION	14

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.

Opérations 2013-2014

Le présent bilan d'activités présente les données relatives au dispositif « OPCA Chômage partiel ». Ce dernier a fait l'objet d'un appel à projets publié en 2013. Il a pour ambition de dresser un état de lieu des réalisations⁴ depuis 2013 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. Pour ce faire, ce bilan se base entre autre sur les bilans d'exécution rédigés par les structures bénéficiaires du soutien financier du FPSPP.

Depuis 2013, le dispositif « OPCA Chômage partiel » concerne 8 opérations portées par 8 OPCA⁶ à destination de 50 132 participants ayant bénéficié de 78 718 actions de formation pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA de 57,53M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 57,37M€, dont 54,31M€ relatifs aux dépenses liées aux participants⁷.

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 2013, 2014 et 2015.

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

⁶ AGEFOS PME, FAFIEC, FAFIH, OPCA DEFI, OPCAIM, OPCALIA, OPCALIM et OPCA TRANSPORTS

⁷ Coûts pédagogiques.

SYNTHESE QUALITATIVE

1.1 Contexte

1.1.1 Objectifs de l'appel à projets

L'objectif de l'appel à projets est de poursuivre le soutien aux salariés menacés dans leur emploi en contribuant au financement d'actions de formation qualifiantes dans les entreprises affectées par la crise économique et financière et ayant recours au chômage partiel.

L'idée est d'anticiper les risques de perte d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux entreprises d'utiliser les réductions d'activité pour former leurs salariés.

1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP

Les critères d'éligibilité fixés par l'appel à projets ont connu des modifications en 2013. Ainsi, sont visés par le dispositif les salariés d'une entreprise ayant mis en œuvre une période de chômage partiel ou procédé à une réduction d'activité, le salarié participant doit être ou avoir été au chômage partiel ou en réduction d'activité pendant tout ou partie de la période d'éligibilité des actions de formation valorisées.

Par ailleurs, le démarrage de l'action de formation doit être compris entre, au plus tôt 30 jours avant le premier jour de la période d'indemnisation de l'entreprise concernée et au plus tard 30 jours (contre 90 en 2012) après la fin de cette période d'indemnisation. Un resserrement des critères a donc été souhaité en 2013.

Il est à noter que les engagements initialement limités à l'année 2013 ont été prolongés jusqu'au 31 décembre 2014 par voie d'avenant le 17 janvier 2014 sans apporter de modifications aux critères d'éligibilités (voir calendrier dates clés ci-dessous).

Pour les actions de formation, la prise en charge du FPSPP s'établit à 100% du coût pédagogique, la mise en œuvre est quant à elle forfaitisée à 5,65% des dépenses de participants retenues.

Rappel du calendrier des dates clés :

- 15 mars 2013 : publication de l'appel à projets doté d'une maquette de 45 millions d'euros. La période d'engagement s'étend du 01/01/2013 au 31/12/2013.
- 14 mai 2013 : le Conseil d'administration du FPSPP a programmé 8 opérations à hauteur de la maquette.
- 17 janvier 2014 : publication d'un avenant à l'appel à projets OPCA Chômage partiel, afin de prolonger la période d'engagement sur l'année 2014.
- 28 mars 2014 : la maquette prévue de 30 millions d'euros a été entièrement programmée lors du Conseil d'administration du FPSPP. Les porteurs positionnés sont les mêmes que ceux déjà positionnés en 2013.

1.2 Analyse de la mise en œuvre

1.2.1 Ingénierie

L'expérience acquise ces dernières années, a permis une mise en œuvre plus rapide et efficace des projets (l'OPCA DEFI a ainsi précisé « avoir observé un meilleur partage des informations sur les entreprises demandant des autorisations de chômage partiel »). En effet, les porteurs ont pu s'appuyer sur des partenariats, des outils et des procédures déjà mis en place même si le changement des règles d'éligibilité en 2013 a constitué un frein pour un grand nombre d'OPCA.

Certains porteurs (comme par exemple OPCAİM) ont en effet indiqué que les nouveaux critères d'éligibilité de l'appel à projets ont ralenti la mobilisation du dispositif, notamment, dans les petites entreprises. Ils soulignent que ces changements ont entraîné une complexification administrative du dispositif : l'engagement des actions de formation nécessitant des étapes préalables de contrôle de l'éligibilité du salarié et de l'effectivité du chômage partiel, le délai d'obtention des documents justificatifs pouvant être long. Par ailleurs, ces mêmes porteurs ont également constaté une complexification de mise en œuvre liée à la réduction des périodes éligibles pour organiser des formations (30 jours avant et 30 jours après la période d'activité partielle de l'entreprise).

Globalement, la mise en œuvre des projets s'est réalisée à deux niveaux. Comme le précise AGEFOS PME dans son bilan qualitatif, « un niveau national avec l'animation du réseau des référents régionaux et le suivi du pilotage des actions en lien avec le FPSPP et un niveau régional pour favoriser les liens avec les Unités Territoriales des DIRECCTE et les entreprises des territoires afin d'optimiser la mobilisation du dispositif ». Dans la même logique, OPCAİM indique que « sur le plan national, il coordonnait des réunions d'information des ADEFIM sur la mise en œuvre des règles de prise en charge et des bonnes pratiques. Dans chaque ADEFIM, OPCAİM avait identifié un référent projet « Chômage partiel ». Ce dernier était l'interlocuteur de la DIRECCTE, des entreprises et de l'OPCAİM ».

En ce qui concerne la communication, les OPCA ont utilisé les supports de communication « traditionnels » tels que des plaquettes d'information, les sites internet ou les articles de presses mais ont également tenu à réaliser des visites en entreprises et à organiser des sessions d'information. Les porteurs ont indiqué qu'il était important de redynamiser la promotion du dispositif notamment faisant suite à la mise en place de nouvelles règles d'éligibilité en 2013. OPCALIA a insisté dans son bilan qualitatif sur sa relation avec les entreprises, indiquant qu'il doit « jouer un rôle d'accompagnateur, d'éclaireur et de co-constructeur du projet de formation avec l'entreprise ».

Pour les actions de formations engagées en 2013 et 2014, la dématérialisation via la nouvelle plateforme activité partielle⁸) a peu été utilisée mais des porteurs ont déjà souligné ses bienfaits. En effet, elle aurait permis de raccourcir les délais de traitement des demandes et de simplifier la gestion administrative pour les entreprises. Il est cependant nécessaire d'analyser les résultats dans la durée et attendre les prochaines opérations avant de pouvoir tirer des conclusions.

⁸ (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/index2.php/login>)

1.2.2 Partenariats

Comme les années précédentes, les OPCA ont travaillé en lien avec les Unités Territoriales des DIRECCTE afin de récupérer les listes d'entreprises en situation de chômage partiel et dans l'ensemble la collaboration a été satisfaisante. Par exemple AGEFOS PME a précisé dans son bilan qualitatif que « les relations étroites entre AGEFOS PME et les DIRECCTE permettent un travail conjoint d'accompagnement des entreprises en difficulté. Sur certains territoires, ces liens permettent d'articuler les financements pour apporter la réponse la plus pertinente à l'entreprise.»

2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

1.1 Description des données quantitatives

1.1.1 Caractéristiques des formations

Caractéristiques générales⁹

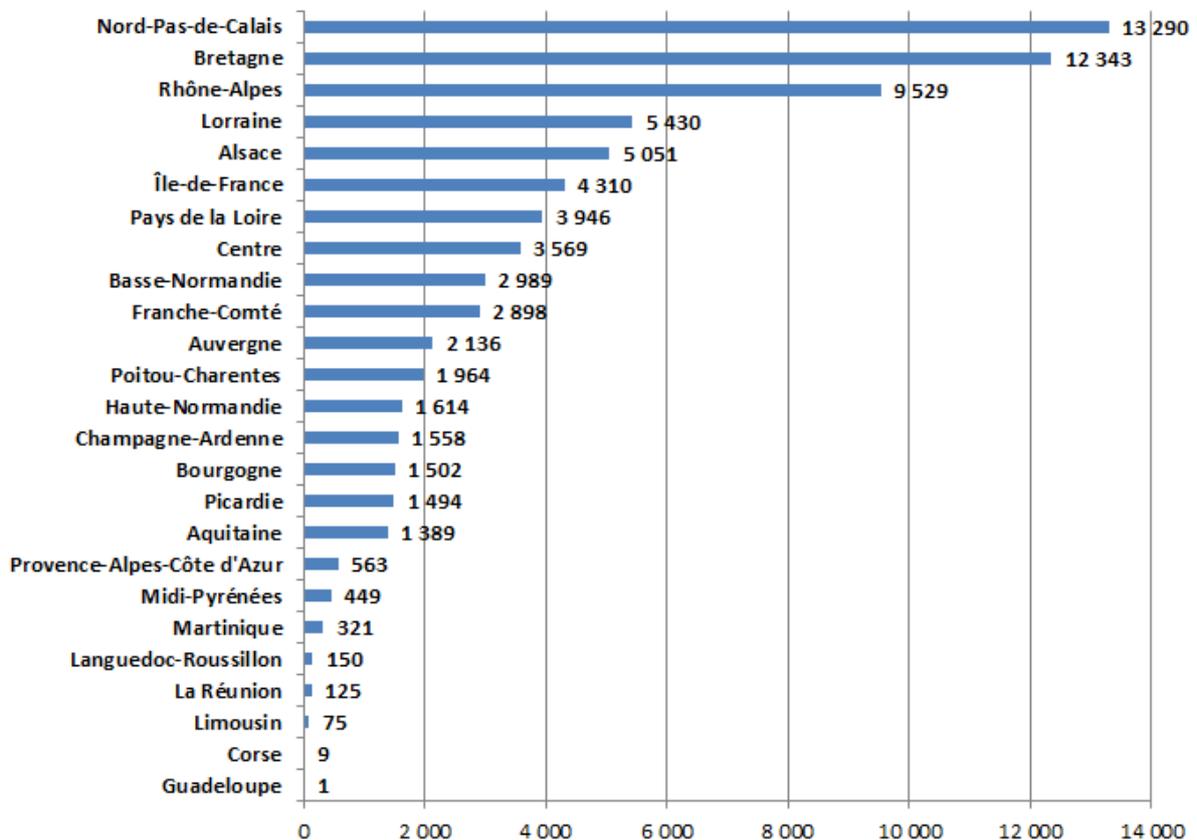
Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2013	78 718	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2013	50 132
Durée moyenne par action de formation	25 h	Durée moyenne par participant	40 h
Coût moyen par action de formation	692€	Coût moyen par participant	1 086€
Coût horaire moyen par action de formation	27,43€	Coût horaire moyen par participant	27,43€

Comme cela avait déjà été constaté sur les engagements 2013 et 2014, globalement les actions de formation sont courtes (durée moyenne de 25 heures) et un même participant peut avoir bénéficié de plusieurs actions de formation. Les OPCA expliquent que les formations doivent rapidement être mises en place pour respecter les critères d'éligibilité (notamment en ce qui concerne le démarrage de l'action de formation qui doit être compris entre, au plus tôt 30 jours avant le premier jour de la période d'indemnisation de l'entreprise concernée et au plus tard 30 jours après). Ainsi les formations courtes sont plus répandues. En ce qui concerne le type d'action, les participants ont essentiellement suivi des formations leur permettant de développer leurs compétences dans le but de maintenir leur employabilité. Il y a ainsi des actions de développement des compétences visant l'élargissement des compétences personnelles des salariés en lien direct avec les processus de production de leur entreprise (à noter que dans certains cas il s'agit d'amélioration des processus avec des formations visant la qualité ou la sécurité, mais également l'acquisition de nouvelles habilitations ou certifications comme un CACES). Dans certains cas les formations portent sur des compétences transverses du type langues vivantes, management, gestion RH, techniques commerciales,...

Par ailleurs, il convient de souligner que le taux de réalisation est important, en effet, sur 56 919 participants engagés 55 868 sont entrés en formation, soit un taux d'environ 88%.

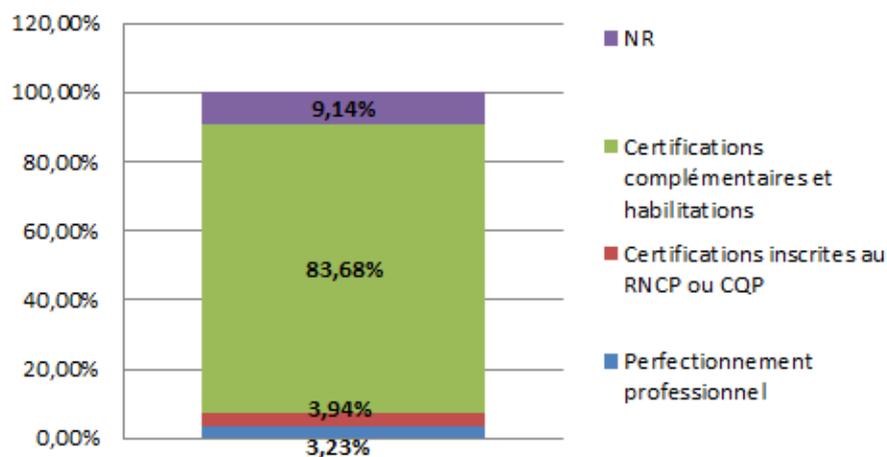
⁹ Le détail par OPCA est présenté en annexes.

Nombre de formations réalisées depuis 2013 par région



Trois régions sont particulièrement concernées par le dispositif. En effet, les régions Nord-Pas-de-Calais, Bretagne et Rhône Alpes totalisent à elles trois environ 45% de l'ensemble des participants. Il s'agit de régions avec un fort tissu industriel, lequel est marqué par un déploiement important du chômage partiel. Il faut souligner que les données ont été bien renseignées et que seulement environ 2% sont manquantes.

Répartition par types d'actions



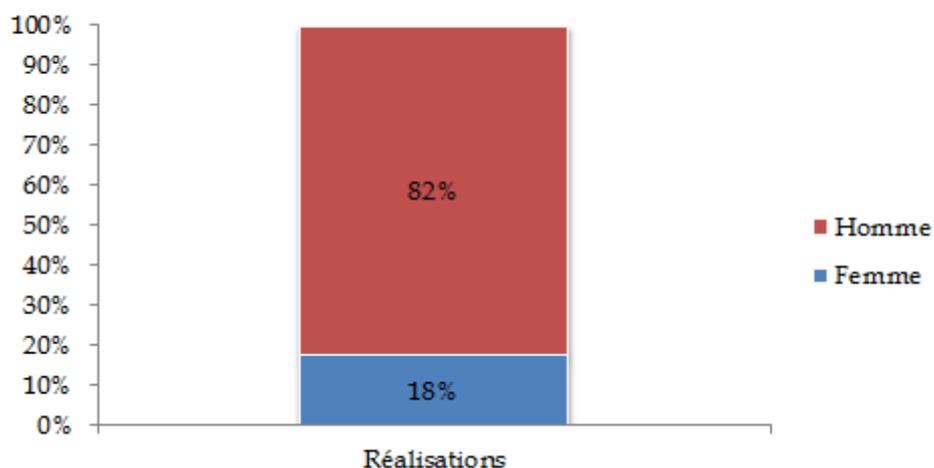
1.1.2 Caractéristiques des participants

Le profil des participants du dispositif « OPCA Chômage partiel » s'établit comme suit : un homme de plus de 45 ans, ouvriers et de bas niveau d'instruction (niveau V). Ceci s'explique par le fait que les secteurs les plus concernés sont majoritairement des secteurs industriels dont les effectifs sont essentiellement composés d'un public masculin vieillissant. Ainsi, les chiffres respectent les tendances observées sur les engagements des années 2013 et 2014 et les chiffres clés sont les suivant :

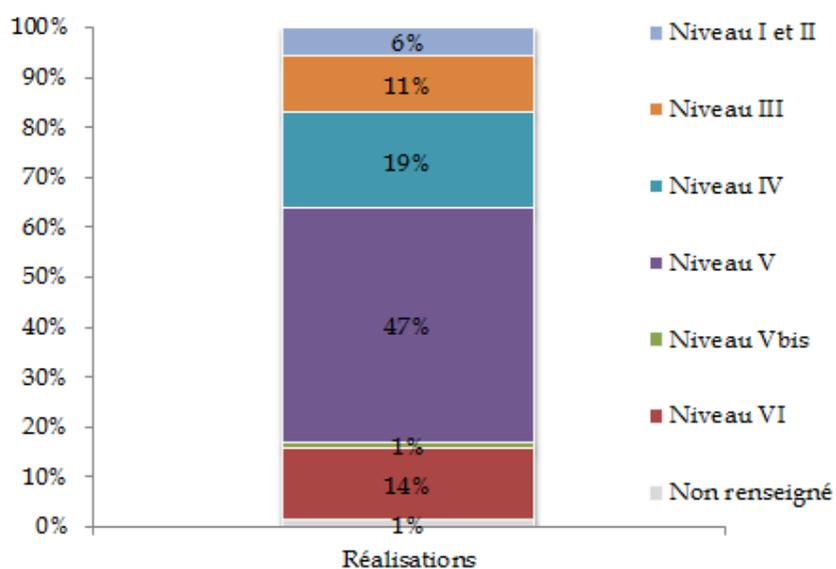
- 82% des participants sont des hommes ;
- Les bas niveaux de qualification sont majoritaires (62% de niveau V et infra dont 47% de niveau V) ;
- En ce qui concerne l'âge, la proportion de participants âgés entre 30 et 44 ans est élevée (45%), mais c'est celle des séniors (45 ans et plus) est la plus prépondérante (47%) tandis que celle des jeunes assez faible (8%) ;
- La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans le cadre de ce dispositif est celle des ouvriers, qui totalise 64% des participants.

Il est à noter que l'OPCAIM comptabilise à lui seul 85% des participants, les tendances observées sont donc tributaires de cet OPCA. Le porteur explique dans son bilan qualitatif qu'en proportion les ouvriers sont surreprésentés dans ce dispositif car principalement une autorisation de mise en œuvre du chômage partiel est plus fréquemment obtenue sur des sites de production, sites avec une représentation d'ouvriers plus importante que la moyenne de la branche de la métallurgie. Les ouvriers représentent également les personnes les moins qualifiés et les formations à destination de cette catégorie de salariés étant une priorité pour le projet.

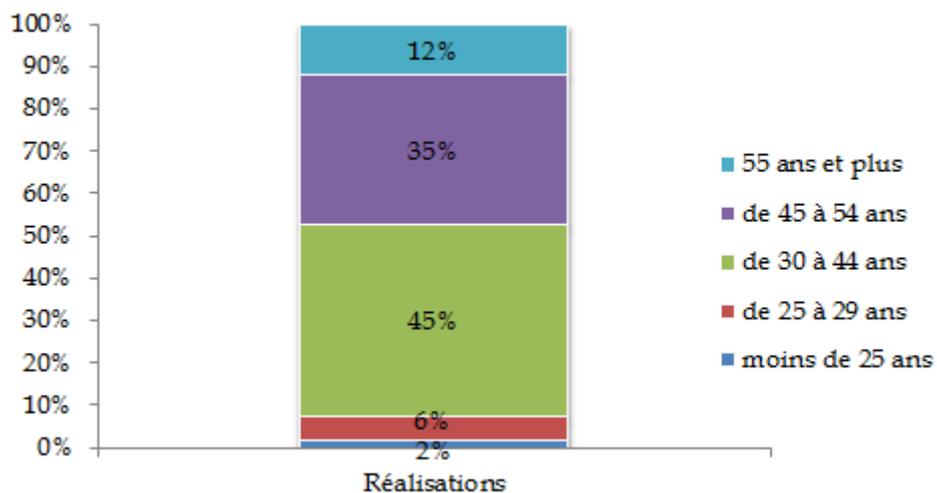
Répartition des bénéficiaires par sexe



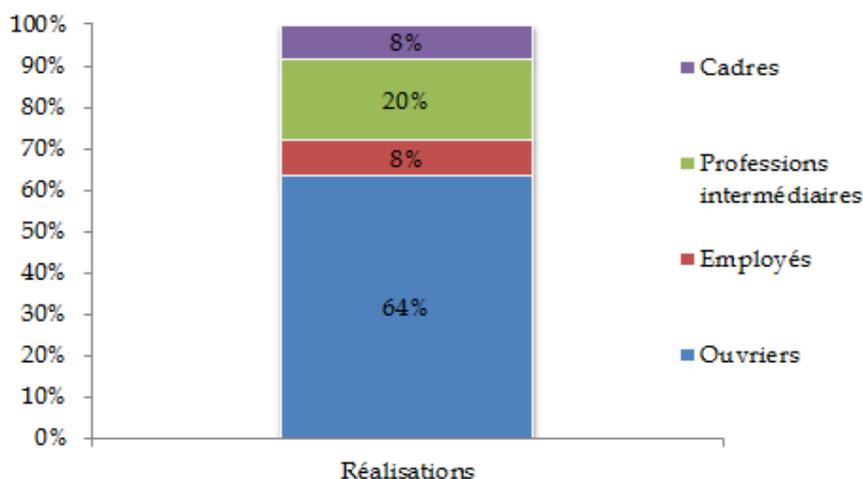
Répartition des bénéficiaires par niveau



Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires par Catégories Socioprofessionnelles



1.1.3 Caractéristiques des entreprises

Les tableaux ci-après présentent le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation depuis 2013 en fonction de l'effectif de l'entreprise, et le type d'entreprise ayant réalisé des formations.

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 249 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Nombre de participants	734	4 192	12 046	33 203
Nombre d'entreprises	220	517	403	185

La proportion de participants issus d'entreprises de plus de 250 salariés est prépondérante (66%) et correspond à celle des engagements. L'OPCAIM précise dans son bilan qualitatif que de manière générale, les très petites entreprises ont plus de difficultés à faire partir plusieurs salariés en formation. Le manque que représente l'absence d'un seul salarié sur une très petite structure freine, voire empêche son départ en formation.

Néanmoins, en réalisant une analyse de la répartition par catégorie des entreprises visées par l'AAP, comme ce qui avait été fait sur les engagements, il est possible de constater que le dispositif a particulièrement bénéficié aux PME mais également aux TPE. Ainsi, 39% des entreprises prenant part à l'opération sont des PME (entreprises de 10 à 49 salariés), tandis que la proportion des TPE (entreprises de moins de 10 salariés) atteint les 16,6%, soit ces deux catégories réunissent plus de 55% des participants. Ces données ne sont pas contradictoires avec la première observation dans la mesure où, les petites entreprises, moins organisées sur le plan des ressources humaines, ont moins recours à l'activité partielle, et mobilisent la formation dans une moindre mesure lorsqu'elles bénéficient du dispositif que les entreprises de plus grande taille.

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).

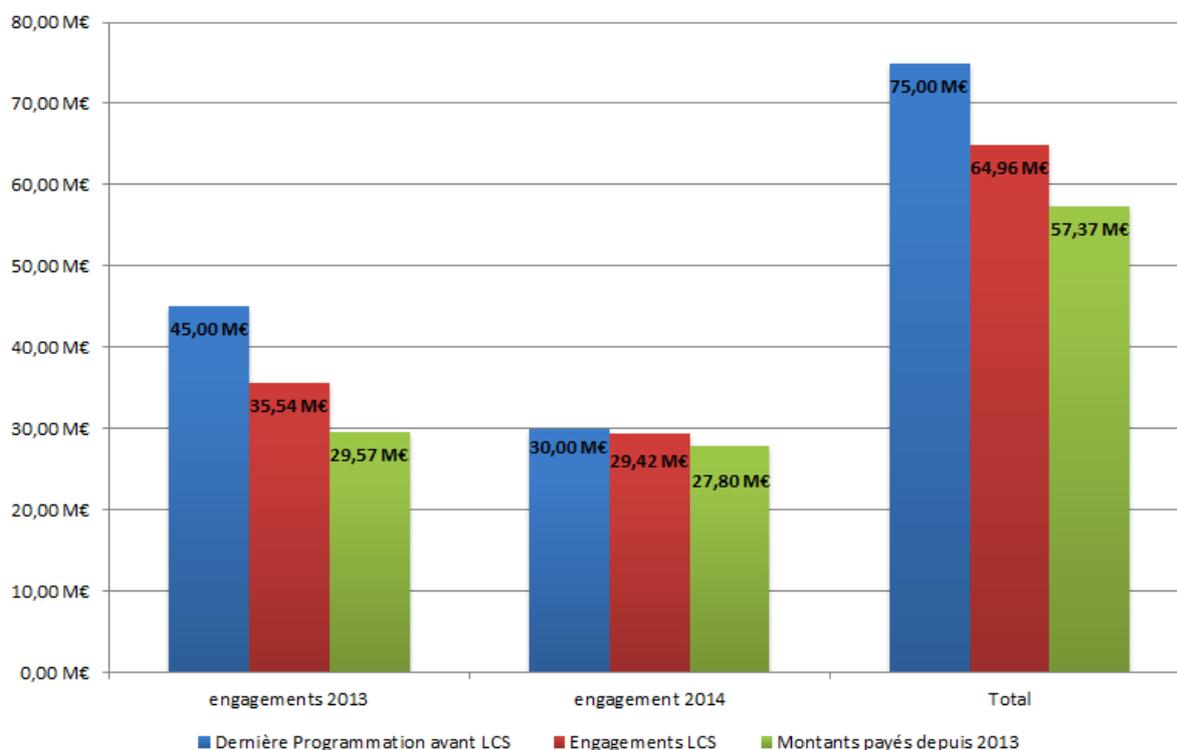
Ainsi, pour ce dispositif depuis 2013 :

	Montant réellement supporté par l'OPCA/OPACIF/FONGECIF	Soutien financier du FPSPP
Dépenses totales	57,53M€	57,37M€
Dont dépenses liées aux participants	54,45M€	54,31M€

Au global, l'aide du FPSPP équivaut donc à un cofinancement de 99,79% du dispositif.

La réalisation des actions de formation découle des engagements de formation pris par les OPCA ; eux-même rendus possible par l'octroi de fonds par le FPSPP. Le graphique ci-dessous permet de comparer ces trois notions. Il est à noter un taux de réalisation important qui atteint comme pour les participants 88% des dépenses engagées lors de la LCS¹⁰.

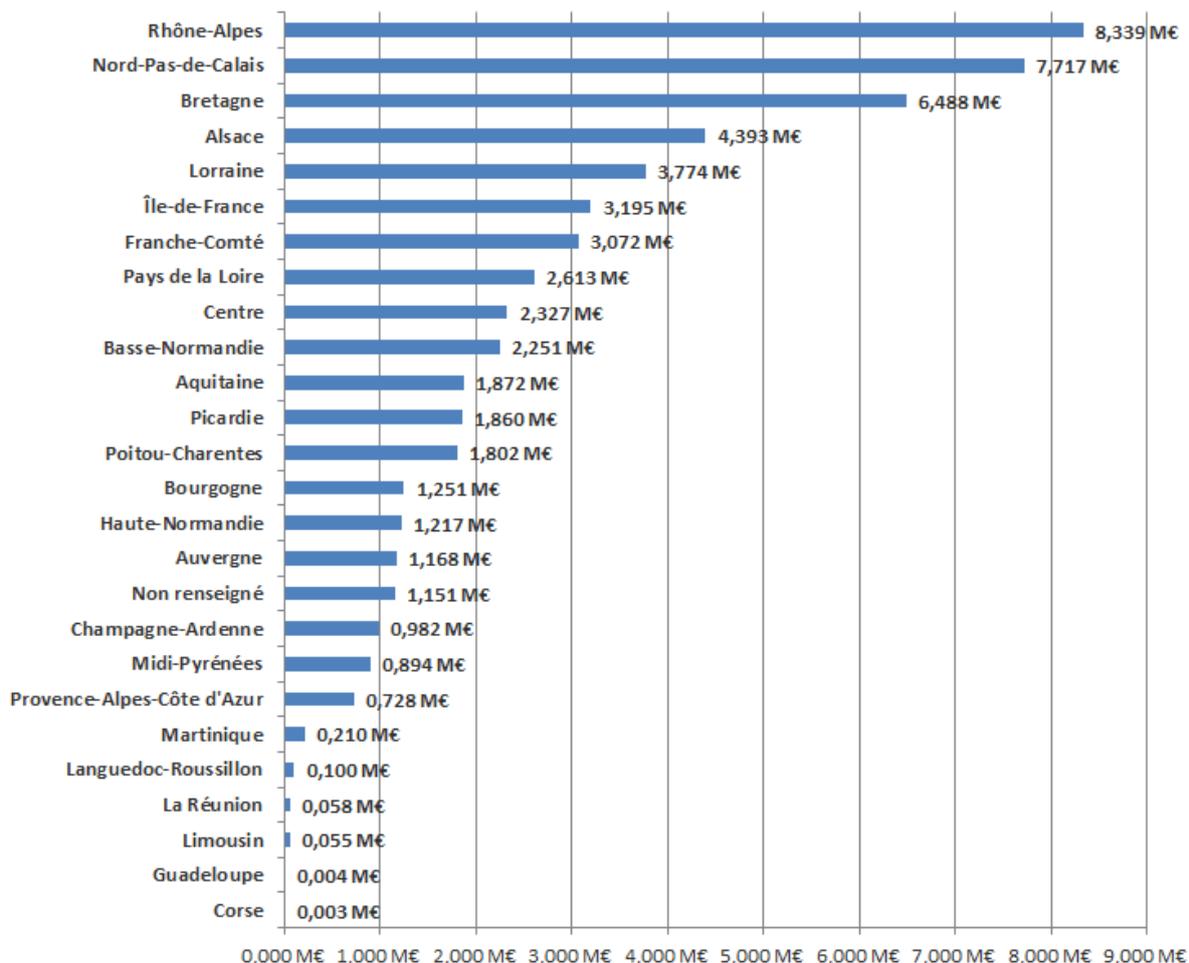
Programmations, engagements et réalisations depuis 2013



¹⁰ LCS : Levée de condition suspensive

Enfin, les actions de formation financées par le FPSP depuis 2013 par région sont les suivants. 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 (54,45M€), et non uniquement sur la part FPSP.

Montant réalisé par région depuis 2013



4. ANALYSE DES RESULTATS

1.1 Sortie des participants

Globalement, comme l'indique OPCAİM, la situation des participants visée à l'issue de la formation est le maintien dans l'emploi. En effet, cela rentre en adéquation avec les objectifs de l'appel à projets, garder/développer les compétences des salariés afin d'être en capacité de les redéployer après la période de crise et limiter ainsi les risques de perte d'emploi définitives. Cela se reflète dans le type d'actions de formation suivie par les participants qui a pour but de développer les compétences des salariés pour conforter leur emploi. Les salariés mettent à profit le temps disponible pour se former, se perfectionner voir acquérir de nouvelles compétences liées à leur cœur de métier. Il s'agit par exemple de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail ou aux évolutions technologiques, ou encore de se former à l'utilisation de nouveaux logiciels.

1.2 Appréciation du dispositif et effet levier

Les retours des OPCA, notamment d'AGEFOS PME et d'OPCAİM, ont permis de mettre en avant la plus value du dispositif, d'autant plus que le besoin est toujours présent. En effet, les OPCA s'accordent pour dire que les impacts de la crise économique se font toujours ressentir notamment dans le secteur de l'industrie et en particulier le secteur de l'automobile et ses branches de la plasturgie, du caoutchouc, du textile et de la métallurgie (même si pas exclusivement car les branches industrielles du verre, de la cristallerie, de l'hôtellerie, des librairies et de l'imprimerie sont également affectées).

Ainsi, AGEFOS PME indique dans son bilan qualitatif que les entreprises en difficulté « voient dans le dispositif un moyen de rendre leur personnel plus performant en prévision de la reprise d'activité, de mieux anticiper et préparer le redémarrage de l'activité économique, de financer des actions de formation jusqu'alors difficiles à mobiliser, de bénéficier d'un véritable effet levier ».

L'OPCAİM souligne 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. Il a également permis à des entreprises de pouvoir rebondir : à toutes celles qui ont pu changer de stratégie , les salariés ont pu être accompagnés et développer leurs compétences ».

CONCLUSION

Depuis 2013, 50 132 participants sont entrés en formation pour une prise en charge du FPSPP (avec les dépenses de mise en œuvre) de 57,49 millions d'euros. Soit un taux de réalisation de 88% en termes de participants et de dépenses. Les entreprises des branches de l'OPCAIM sont le plus grandes bénéficiaires, en effet elles totalisent à elles seules 85% des participants et des dépenses.

Il est à noter de fortes disparités régionales et sectorielles quant à la mise en œuvre du chômage partiel. Les régions les plus touchées restent celles marquées par un important tissu industriel, ainsi le Nord-Pas-de-Calais, la Bretagne et le Rhône Alpes totalisent environ 45% de l'ensemble des participants.

La principale force de ce projet réside dans le fait qu'il permette de mettre à profit les réductions d'activité des entreprises pour former les salariés, en particulier des ouvriers, et ainsi de sécuriser leur parcours professionnels. Par ailleurs, comme c'est un dispositif qui est reconduit depuis déjà plusieurs années, les porteurs peuvent s'appuyer sur leurs expériences pour faciliter la mise en place de leur opération.

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 (il est toutefois important de souligner qu'en termes de nombre d'entreprise ce sont les TPE les plus grand bénéficiaires).

Les bénéfices de ce dispositif étant indéniables et les besoins persistants, le FPSPP a fait le choix de le redéployer dès 2015, même si cette fois ci en l'incorporant dans l'appel à projets Mutations économiques.