

BILAN D'ACTIVITES

portant sur les réalisations 2014-2015

« Mutations économiques et technologiques »

OPCA/OPACIF/FONGECIF
Demandeurs d'emploi/Salariés

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. SYNTHÈSE 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	5
2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE	7
1.1 Description des données quantitatives.....	7
1.1.1 Caractéristiques des formations	7
1.1.2 Caractéristiques des participants	10
1.1.3 Caractéristiques des entreprises.....	13
1.2 Analyse des données quantitatives.....	14
3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE	16
3. ANALYSE DES RESULTATS	19
1.1 Sortie des participants.....	19
1.2 Appréciation du dispositif et effet levier.....	19
CONCLUSION	21

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.

Le présent bilan d'activités présente les données relatives au dispositif « Mutations économiques et technologiques ». Ce dernier a fait l'objet d'un appel à projets publié en 2013 et renouvelé en 2015. 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 « Mutations économiques et technologiques » concerne 62 opérations portées par 17 OPCA et FONGECIF⁶ à destination de 35 607 participants ayant bénéficié de 47 517 actions de formation pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA/OPACIF de 57 M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 44 M€, dont 41,5 M€ 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 2015.

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

⁶ AFDAS, AGEFOS PME, CONSTRUCTYS, FAFIEC, FAFTT, FAFIH, FORCO, OPCA DEFI, OPCA TS, OPCA IM, OPCALIA, UNIFAF, UNIFORMATION, FONGECIF Centre, Limousin, Corse et Rhône-Alpes

⁷ Coûts pédagogiques et rémunérations.

SYNTHESE QUALITATIVE

1.1 Contexte

1.1.1 Objectifs de l'appel à projets

Sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques, des transitions et reconversions professionnelles, était l'un des objectifs d'affectation des ressources du FPSPP choisi par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et inscrit dans la Convention cadre du 12 février 2013 entre l'Etat et le FPSPP.

Le dispositif vise le développement des compétences des salariés pour les adapter aux métiers de demain et favoriser leur développement professionnel, ainsi que la construction de passerelles professionnelles au sein de la filière, du secteur, ou vers d'autres métiers notamment au regard des diversifications de l'activité sur les territoires, en articulation avec les plateformes d'appui aux mutations économiques lorsqu'elles existent.

L'objectif de l'appel à projets « Mutations économiques et technologiques » est ainsi d'accompagner les conséquences sur l'emploi et les compétences des mutations économiques et technologiques et sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi issus des entreprises confrontées à ces mutations. En outre, et afin de tenir compte du contexte économique actuel, les administrateurs du FPSPP confirment depuis 2015 leur volonté de privilégier les projets innovants, notamment traitant des thématiques de transition énergétique et numérique.

1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP

L'appel à projets parait en septembre 2013 ; les premières programmations arrivent en mars 2014.

Maquette initiale : 50 millions ; puis des fonds complémentaires successives au gré des demandes :

- 8,3 millions d'euros en juillet 2014 ;
- 40 millions d'euros intégrés à l'avenant 2 publié le 25 mars 2015. Cet avenant a élargi le champ d'action aux formations dans le cadre de l'activité partielle ;
- Suite à la décision du COPANEF du 7 juillet 2015, du Comité de suivi de l'annexe financière et du CA du FPSPP du 8 juillet 2015, ayant voté 56 millions d'euros de dotations complémentaires, la maquette globale de l'AAP s'est élevé à plus de 154 millions d'euros.
- L'avenant 3, paru en septembre 2015, introduit la priorité des projets innovants (essentiellement la transition numérique et énergétique).

Période d'engagement et de réalisation : 1 septembre 2013 – 31 décembre 2016Le présent bilan porte sur les réalisations des deux premières années – 2014 et 2015.

Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA/FONGECIF.

Pour le dispositif « Mutations économiques et technologiques », la prise en charge FPSPP s'articule comme suit :

- Dépenses liées aux participants

- Coût pédagogique : la prise en charge du FPSPP est égale au montant restant à la charge de l'OPCA/OPACIF, dans la limite de 70 % du coût pédagogique total de l'ensemble des actions de formation.
- Rémunérations : la prise en charge du FPSPP est fixée forfaitairement à hauteur du SMIC horaire chargé, par heure de formation, soit 13 euros (hors rémunération des salariés en contrats aidés et salariés d'entreprises ayant recours à l'activité partielle).

- Forfait de 5.65% au titre des dépenses de mise en œuvre

1.2 Analyse de la mise en œuvre

1.2.1 Ingénierie

L'ingénierie sur un projet MUT ECO diffère beaucoup des autres AAP. Elle n'est également pas la même entre les projets territoriaux et les projets nationaux. Coordonner un projet MUT ECO dans son ensemble au niveau national et l'ancrer dans la réalité de chaque région nécessite une ingénierie ambitieuse, qui demande de l'investissement, de la coordination et compréhension de chacun des acteurs.

La gestion des budgets régionaux d'un projet national nécessite également un pilotage itinéraire, afin de pouvoir répartir les fonds entre les régions avec souvent des fortes disparités des rythmes d'engagement.

De manière générale, pour construire un projet MUT ECO, plus que pour les autres dispositifs, les OPCA ont recours à des groupes de travail et des COPIL au niveau national et régional. Leur rôle est très important dans toutes les phases du projet, surtout en amont, car cela permet de définir les orientations à prendre, cibler les besoins et construire un plan d'action viable. Également, les COPIL, étant le lieu d'échange sur les pratiques et retours d'expérience, assurent le suivi et le pilotage des opérations pendant leur mise en place, ainsi que le bilan de fin d'action.

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 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 »*.

1.2.2 Partenariats

Dans le cadre de cet appel à projet, les OPCA et FONGECIF s'appuient sur différents partenaires afin de permettre la mise en place d'actions de formation : les organismes de formation, les organisations professionnelles, les partenaires institutionnels et territoriaux qui cofinancent l'action et sont présents dans les comités de pilotage. De manière générale, ce projet nécessite de travailler en collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires et notamment avec l'Etat, le Conseil Régional, Pôle emploi, le COPAREF, la CCI. Cela permet, entre autre, de rendre visible auprès des entreprises adhérentes une offre de formation et d'assurer le suivi et l'évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre.

De nombreux projets sont déployés sur les territoires de PAME⁸ (Montbéliard, Métropole Marseille Provence, Lisemar, Aerospace Valley etc.) ou sur la base des chartes signées par des acteurs des branches, comme la Charte Automobile, par exemple. Ces projets qui s'inscrivent d'emblée dans les politiques locales définies en amont bénéficient davantage de synergies des acteurs territoriaux.

Il convient également de mentionner les projets partenariaux inter-OPCA et entre les OPCA et les FONGECIF. 6 opérations partenariales, regroupant parfois jusqu'à 6 OPCA dans une action commune, ont été mises en place depuis 2014. Selon les porteurs de projets, ce type de coopération est très souvent fructueux et source de synergie positive. Les actions concertées permettent d'agir sur un

⁸ Les plateformes d'appui aux mutations économiques définies dans le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi

territoire donné de façon plus efficace, avec l'expertise apportée en interbranche. Ce type de partenariat est également porteur d'innovation, notamment dans les cas de coopération d'un OPCA et de FONGECIF, où, agissant chacun dans son domaine, leurs actions permettent de cibler les entreprises et leurs besoins et en même temps de proposer des parcours individualisés aux individus.

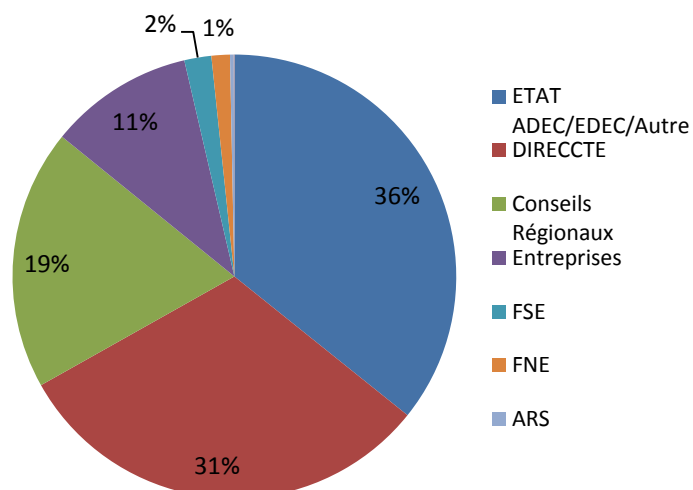
Selon CONSTRUCTYS, de vrais partenariats sont en place et se renforcent que ce soit avec les partenaires sociaux, régionaux ou les organismes de formation. L'emploi durable est un enjeu majeur, partagé par toutes les régions. Le nombre de cofinanceurs valorisés dans ce projet ainsi que les partenariats créés démontre le grand intérêt et l'implication de tous sur ce projet.

Sur la globalité des engagements réellement pris en charge par les OPCA et FONGECIF en 2014-2015 sur les projets MUT ECO, soit près de 100 M €, différents cofinanceurs ont participé à plus de 10 M € dans les coûts de formation.

Voici comment se répartissent leurs participations selon les données remontées par les porteurs de projets :

ETAT ADEC/EDEC/ Autre	DIRECCTE	Conseils Régionaux	Entreprises	FSE	FNE	Autre
2 621 101 €	2 279 658 €	1 392 603 €	772 079 €	144 240 €	98 492 €	2 720 471 €

Participation des cofinanceurs



2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

1.1 Description des données quantitatives

1.1.1 Caractéristiques des formations

Les principales caractéristiques des actions de formation sur le dispositif MUT ECO sont exposées dans le tableau ci-dessous.

Les 4 FONGECIF ayant participé au dispositif (Corse, Centre, Limousin, Rhône-Alpes) ont réalisé 292 actions de formation, soit 0,6 % de toutes les actions engagées. Leurs principales caractéristiques diffèrent de celles des OPCA et ainsi méritent un focus particulier. Elles sont présentées dans le second tableau, avec les actions de 2 OPACIF également (FAF.TT et UNIFORMATION), ayant les caractéristiques des actions très similaires.

Caractéristiques générales des réalisations des OPCA⁹

Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2014	46 944	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2014	35 041
Durée moyenne par action de formation	26 h	Durée moyenne par participant	35 h
Coût moyen par action de formation	840 €	Coût moyen par participant	1 125 €
Coût horaire moyen par action de formation	32 €	Coût horaire moyen par participant	32 €

Caractéristiques générales des réalisations des 4 FONGECIF, FAF.TT et UNIFORMATION

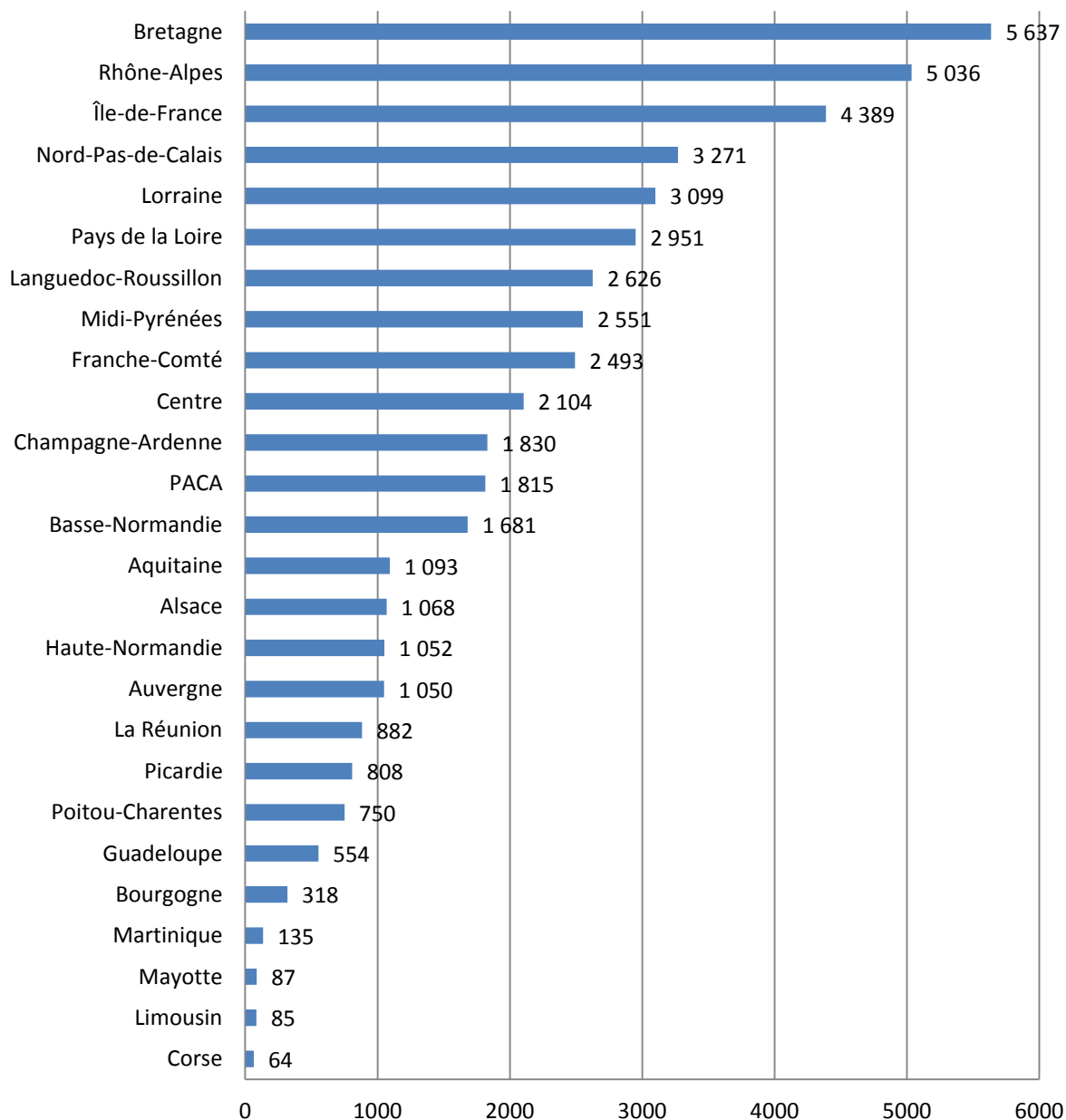
Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2014	573	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2014	566
Durée moyenne par action de formation	419 h	Durée moyenne par participant	425 h
Coût moyen par action de formation	4 707 €	Coût moyen par participant	4 765 €
Coût horaire moyen par action de formation	11,2 €	Coût horaire moyen par participant	11,2 €

De par leur nature, les formations engagées par les FONGECIF, sont plus longues et plus coûteuses au global, mais logiquement moins chères à l'heure. Le nombre d'actions et de participants est presque identique, car naturellement une personne va réaliser une seule action de longue durée dans son parcours.

⁹ Le détail par OPCA/FONGECIF est présenté en annexes

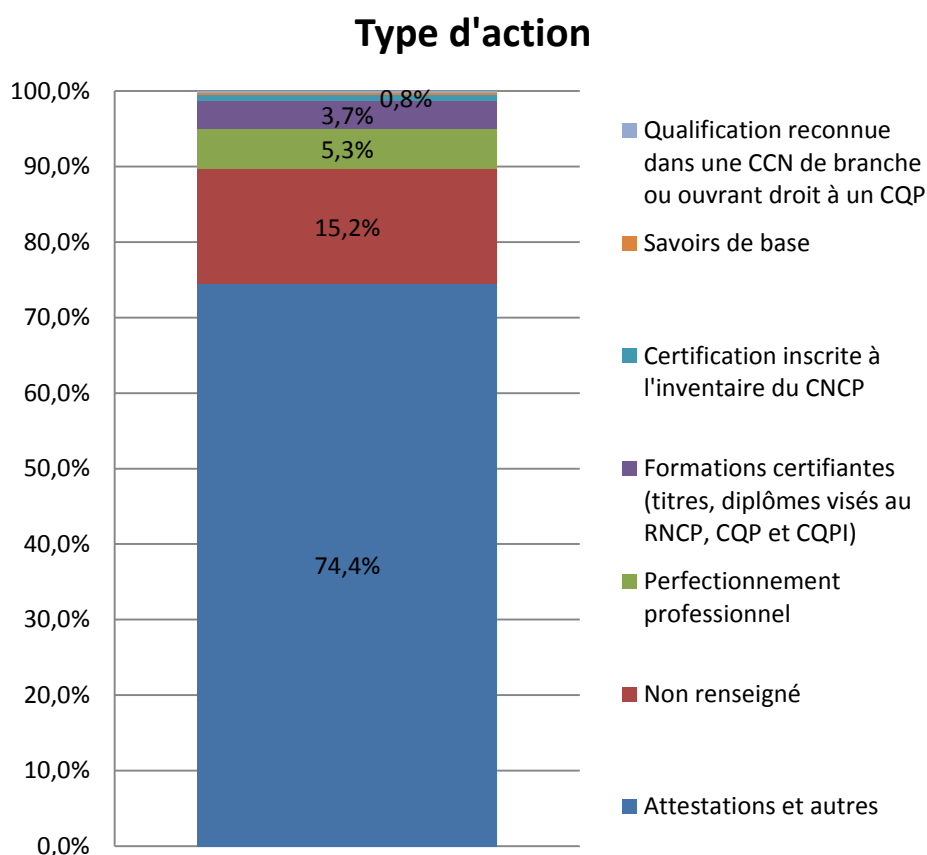
Ces actions de formation sont réparties dans les régions de manière suivante :

Nombre de formations réalisées depuis 2014, par région



La région de Bretagne, comptabilisant le plus de projets MUT ECO mis en place par les OPCA entre 2014 et 2015, est la première bénéficiaire des actions de formations.

Spécificités



La part de formations certifiantes ou qualifiantes atteint presque 5 %, le taux qui est meilleur en réalisation qu'en engagement. Les formations suivies dans le cadre des CIF représentent 12% de toutes les certifications et qualifications obtenues.

La grande majorité des formations visent toujours une simple obtention d'une attestation.

Dispositifs mobilisés

La répartition des agréments mobilisés : Plan de formation – 97 %, dont 15% au titre de l'Activité partielle ; Professionnalisation – 2 % ; CIF – 1 %.

Secteurs d'entreprises et Domaines de formation

460 codes NAF différents ont été utilisés par les OPCA afin d'identifier les secteurs des entreprises bénéficiaires des formations MUT ECO. Quant aux domaines de formation, ce sont 535 codes qui identifient toutes les actions mises en place depuis 2014. Le tableau ci-dessous reprend les 10 premiers secteurs et domaines de formation.

Secteurs d'entreprises	%	Domaines de formation	%
Mécanique industrielle	4,8%	Technologies industrielles fondamentales	16,6%
Construction de véhicules automobiles	3,3%	Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	7,4%
Autres services de réservation et activités connexes	3,1%	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	5,5%
Fabrication d'autres équipements automobiles	2,8%	Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)	4,8%
Vente à distance sur catalogue spécialisé	2,6%	Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique)	4,4%
Transformation et conservation de la viande de volaille	2,5%	Transport, manutention, magasinage	4,0%
Ingénierie, études techniques	2,2%	Commerce, vente	4,0%
Vente à distance sur catalogue général	1,9%	Construction	2,4%
Hôtels et hébergement similaire	1,9%	Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)	1,8%
Décolletage	1,9%	Mécanique générale et de précision, usinage	1,6%

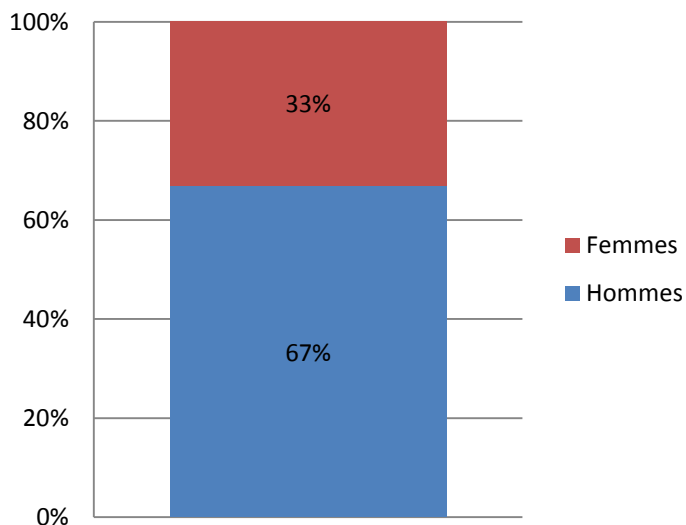
Les actions de formation ont bénéficié essentiellement au secteur industriel et automobile, construction, commerce et tourisme. Les formations dispensées sont en cohérence avec ces secteurs. Ainsi, on peut conclure qu'il s'agit plutôt de développement de compétences des salariés au sein des branches ; les reconversions ne sont pas prédominantes.

1.1.2 Caractéristiques des participants

Le profil des participants du dispositif « Mutations économiques et technologiques » s'établit comme suit : c'est un homme salarié, ouvrier, de bas niveau de qualification (V), âgé entre 30 et 45 ans, travaillant dans une PME.

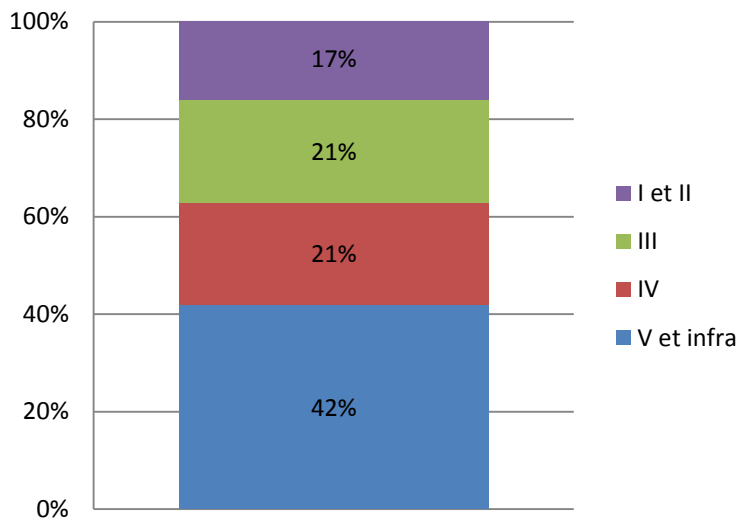
Ce profil type est le reflet des secteurs fortement représentés dans les projets MUT ECO : industrie, automobile, construction etc.

Genre des participants



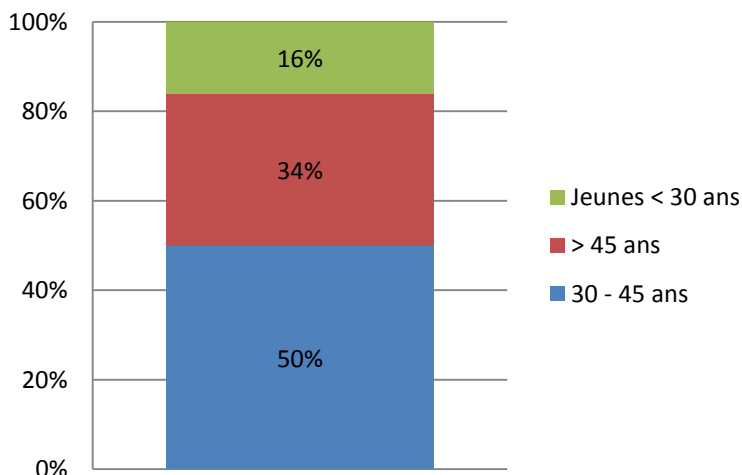
- 33 % de femmes /67 % d'hommes

Niveaux d'instruction des participants



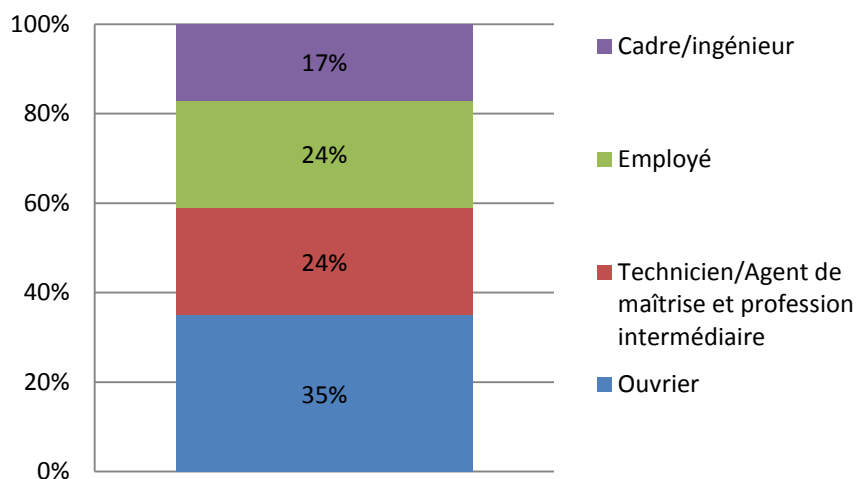
- 42 % des participants ont un niveau d'instruction V ou infra ; 42 % de niveau IV et III ; 17 % ont un niveau élevé – I ou II. Il y a une sorte de parité entre les niveaux de qualifications des bénéficiaires, les niveaux se répartissent à parts égales

Age des participants



- 16 % des participants sont des jeunes de moins de 30 ans ; 34 % ont plus de 45 ans

Catégories socio-professionnelles



- 35 % sont des ouvriers. Les catégories des employés et des techniciens/agents de maîtrise/professions intermédiaires représentent chacune 24 %. La part des cadres/ingénieurs est assez élevée – 17 % des participants

Autres caractéristiques :

- 96 demandeurs d'emploi ont suivi une formation dans le cadre de MUT ECO, soit 0,3 % des participants. Ainsi, les projets MUT ECO profitent très largement aux salariés
- 96% des salariés étaient en CDI au moment de la formation. Cela tient en grande partie au fait que les employeurs, pour qui la formation représente un investissement important, notamment en temps, privilégient le départ en formation de salariés dont l'activité est la plus pérenne
- La quasi-totalité des formations se déroule sur le temps de travail des salariés, d'où l'importance de remboursement par le FPSPP des rémunérations des personnes parties en formation, surtout pour des petites structures

- 7 918 participants, soit 22%, ont effectué leur formation pendant la période de l'activité partielle de leur entreprise.

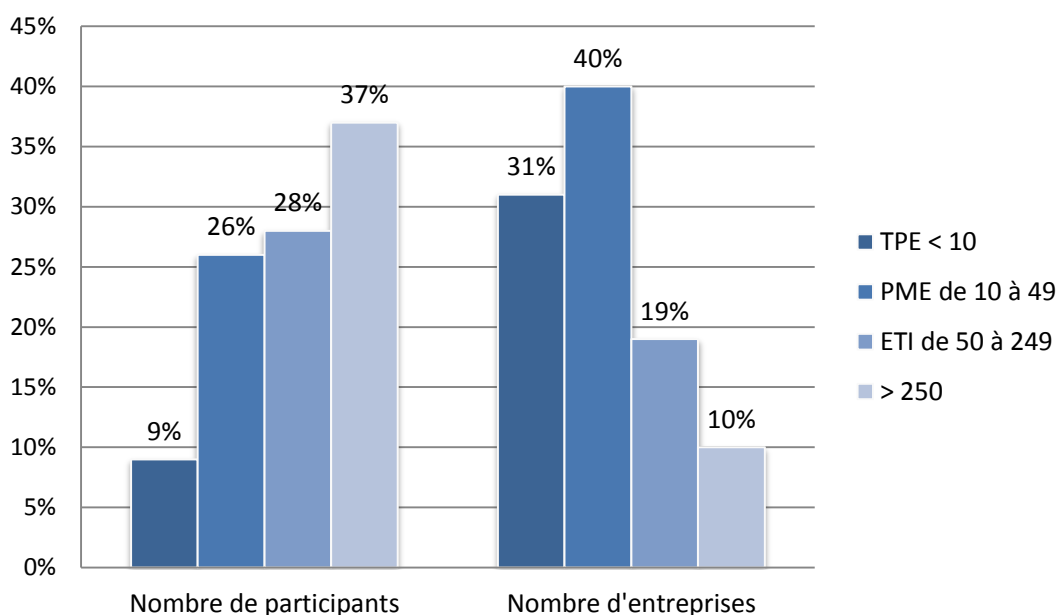
1.1.3 Caractéristiques des entreprises

Les tableaux ci-après présentent le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation depuis 2014 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	3 162	9 376	9 860	13 209
Nombre d'entreprises	1 631	2 151	1 006	545

Ces données sont illustrées sur le graphique ci-dessous, sous forme de pourcentage.

Répartition des entreprises



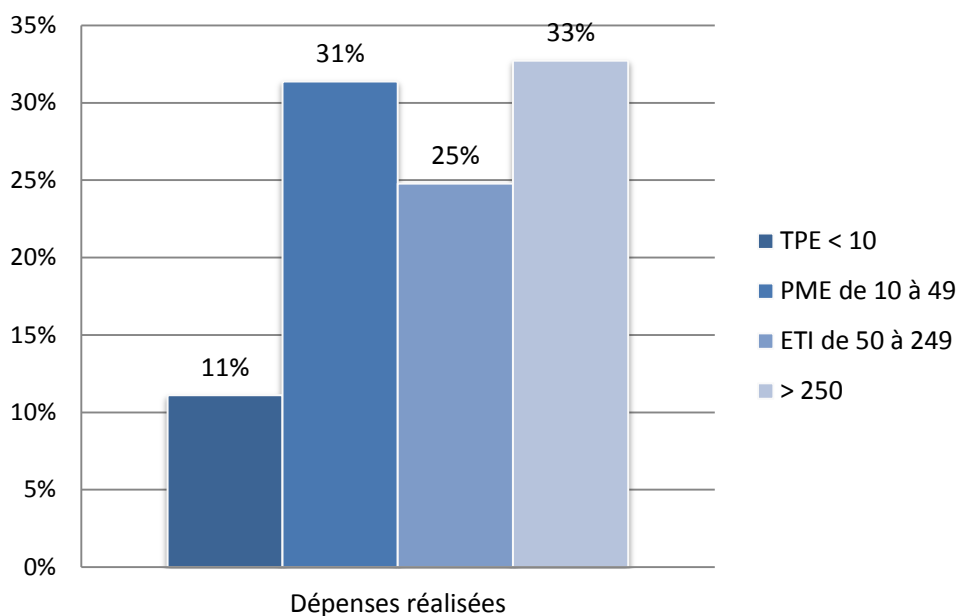
Suite aux deux années de réalisation, nous pouvons constater que les formations dans le cadre de MUT ECO sont suivies très majoritairement par des salariés des ETI¹⁰ et des grandes entreprises – 65 % des bénéficiaires. Bien que les TPE et PME soient plus importantes en nombre, leurs salariés sont minoritaires parmi les bénéficiaires des formations.

Les participants issus des entreprises de plus de 250 salariés sont essentiellement mobilisés par 4 OPCA : OPCAİM, FORCO, OPCALIA, CONSTRUCTYS. Le taux de 37 % est élevé au regard des priorités visées par l'appel à projets tourné plus vers les TPME, mais s'explique par la structure de nombreux

¹⁰ Entreprises de taille intermédiaire – entre 50 et 250 salariés

projets où les OPCA ont cherché à mobiliser, au sein d'un territoire, des petites entreprises dans le sillage d'une plus grande.

Répartition des dépenses par type d'entreprise



Actuellement, les dépenses réellement supportées par les OPCA contribuent pour 33 % aux formations des salariés des grandes entreprises (>250) ; pour 31 % des salariés des PME de moins de 50 salariés ; 11% des TPE de moins de 10 salariés.

A ce sujet, CONSTRUCTYS note que les TPE ne sont que très peu valorisées dans MUT ECO en raison de la dotation TPE du FPSPP, le dispositif qu'ils considèrent « concurrent et nettement moins complexe ». En effet, le FPSPP prend en charge 100% des frais de formation encourus par l'OPCA dans le cadre de la dotation TPE, sans exigence de contrepartie financière d'un organisme tiers. Néanmoins, peut-être ici on peut entrevoir une confusion que font certains OPCA entre le dispositif de soutien au plan de formation des TPE (dotation TPE) et le soutien financier spécifique lié aux « Mutations économiques et technologiques ».

Aussi, les salariés des TPE et PME bénéficient des formations en moyenne plus longues et plus chères que leurs homologues issus des entreprises de plus grandes tailles : 41 heures pour 1250 € en moyenne contre 34 heures pour 915 €. En effet, les grandes structures peuvent réduire les coûts de formation grâce à l'effet d'échelle.

1.2 Analyse des données quantitatives

Une action de formation mise en place par un OPCA dure en moyenne 26 heures et coûte 840 €. La quasi-totalité des formations se déroule sur le temps de travail des salariés. Ces actions sont ainsi assez similaires à celles financées par les OPCA au titre du plan de formation. Ainsi, la formation s'inscrit généralement dans le cadre du projet d'évolution de l'entreprise et très rarement dans le cadre du projet d'évolution individuel du salarié.

Comme évoqué précédemment, 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. 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, grande majorité des participants sont rattachés à l'industrie, du fait des mutations économiques particulièrement fortes de ces secteurs. Ce poids de l'industrie explique le profil-type des participants.
- Toutes les régions de France, métropole comme DOM, sont concernées par au moins un projet MUT ECO. 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. Ainsi, ces régions subissant les mutations importantes liées à leur tissu économique particulier ont été bien ciblées par les porteurs de projets.
- En termes de répartition des bénéficiaires par catégories socio-professionnelles sur le territoire national, les ouvriers sont le public le plus représenté dans les régions suivantes : Alsace – 74% du public formé a le statut d'ouvrier, Poitou-Charentes – 69%, Aquitaine – 58%, Limousin – 55 %, Champagne-Ardenne – 54 %. En NPDC ce taux est de « seulement » 25%.
- Les cadres et ingénieurs, quant à eux, sont le plus représenté dans les régions suivantes : Franche-Comté – 31% du public formé a le statut de cadre/ingénieur, NPDC – 29%, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes – 22 %. En Ile-de-France et en PACA ce taux est de 16% et 17% respectivement.
- Mayotte et La Réunion ont un le nombre le plus important de jeunes salariés partis en formation : 28% et 26 % de l'ensemble des stagiaires respectivement. Ce taux est également élevé en Aquitaine – 24 %, Corse – 19 %, Languedoc-Roussillon, IDF et Picardie – 18%.
- Deux autres territoires d'outre-mer mobilisent, inversement, le nombre le plus important de seniors parmi les salariés partis en formation : Martinique – 60 % et Guadeloupe – 50 %. En métropole ce taux est élevé en Poitou-Charentes – 51%, Basse-Normandie – 41%, Picardie – 39 %.
- Il est intéressant de noter que le niveau de qualification des jeunes est plus élevé que celui des seniors. 20% parmi les moins de 30 ans ont un niveau I ou II ; c'est le cas de 13% de seniors seulement. Les jeunes de bas niveau de qualification représentent 35%, ce qui est inférieur à la moyenne du dispositif. Les seniors de faible niveau de qualification sont les plus nombreux - 51%.

La formation pendant l'activité partielle

7 OPCA positionnés ont un volet activité partielle au sein de l'AAP Mutations économiques. Sur l'année 2015, 7 918 participants ont suivi au moins une formation pendant leur activité partielle pour un montant réellement dépensé par les OPCA de plus de 7 M€ et une prise en charge FPSP de 5 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 un peu plus de 1%¹¹ des salariés concernés qui ont pu accéder à la formation via cet appel à projets.

¹¹ Source : DARES, tableaux trimestriels sur l'activité partielle

Pour ces salariés, la durée de la formation est moins importante, avec 31 heures en moyenne, à comparer à la moyenne de 35 heures pour une action MUT ECO. Le coût moyen de la formation est également inférieur, il est de 870 €, soit un coût horaire moyen de 28 €.

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. La majorité des entreprises 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.

3. SYNTHÈSE FINANCIÈRE

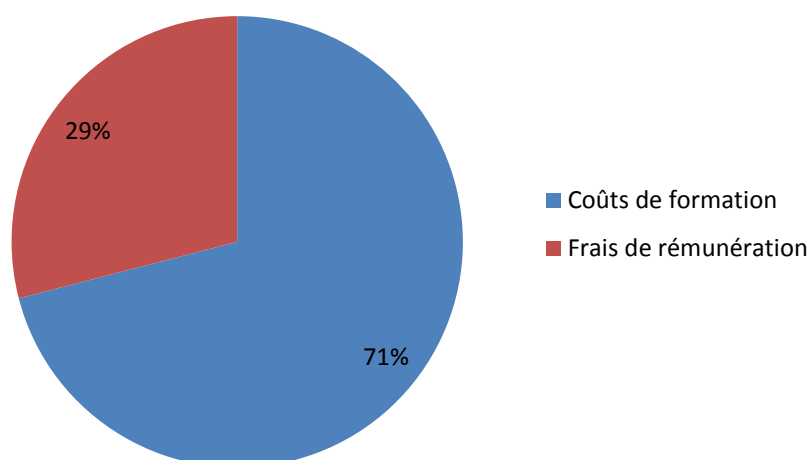
Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA/FONGECIF, en fonction des critères de prise en charge définis par les partenaires sociaux (voir ci-avant 1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP).

Ainsi, pour ce dispositif depuis 2014 :

	Montant réellement supporté par l'OPCA/OPACIF/FONGECIF	Soutien financier du FPSPP
Dépenses totales	57,2 M €	44 M €
Dont dépenses liées aux participants	54 M €	41,5 M €

Les dépenses liées aux participants, soutenues par le FPSPP, sont composées comme suit :

Dépenses liées aux participants, part FPSPP

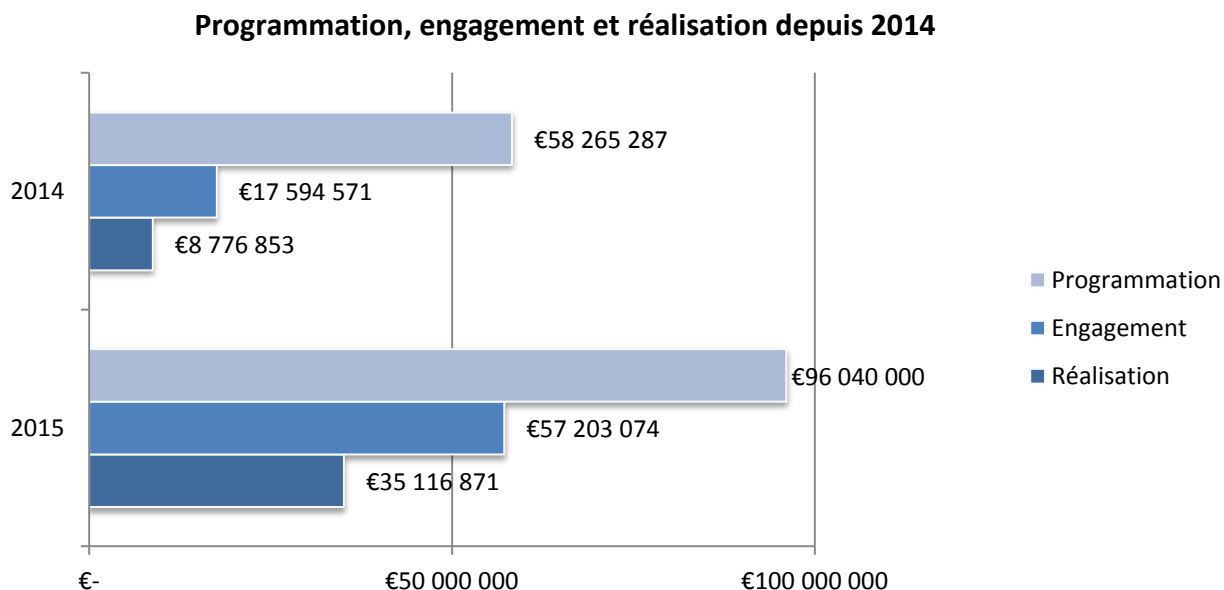


Il est d'ailleurs intéressant de noter que le taux de mobilisation des frais de rémunération est plus élevé chez les TPE – 31% – pour lesquelles le remboursement de la rémunération des stagiaires partis en formation constitue un facteur important de participation au dispositif. Par exemple, ce même taux chez les grandes entreprises est de 26 %.

Au global, l'aide du FPSPP équivaut donc à un cofinancement de 77 % du dispositif.

Il est à noter que les formations mobilisées d'entreprises en situation d'activité partielle comptent pour 5 M € parmi les dépenses réalisées prises en charge par le FPSPP soit 11,6 % des dépenses financés par l'AAP.

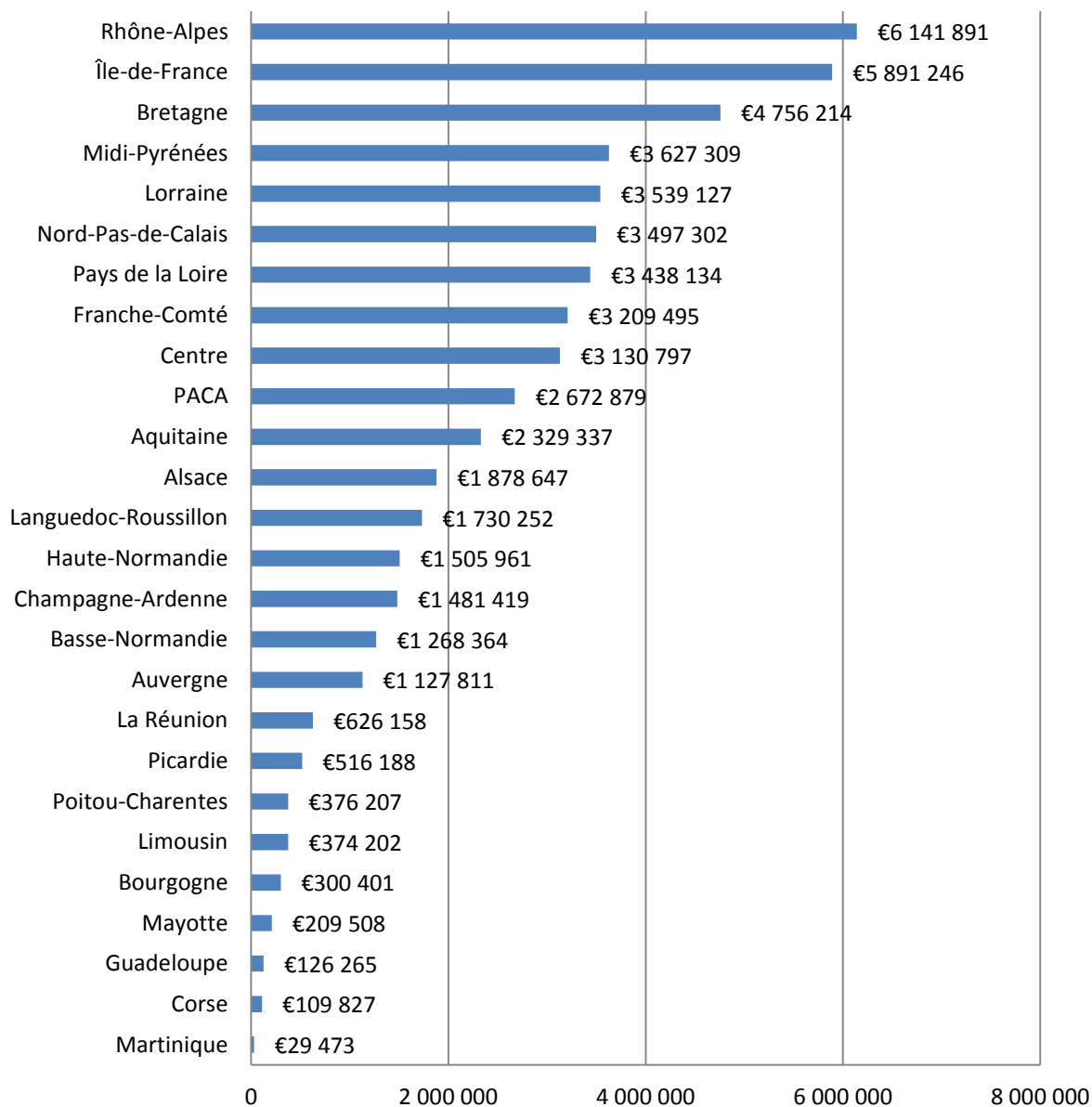
La réalisation des actions de formation découle des engagements de formation pris par les OPCA ; eux-même rendus possible par l'octroi de fonds par le FPSPP. Le graphique ci-dessous permet de comparer ces trois notions.



Il est à noter que les 154 millions d'euros programmés en 2014 et 2015 sont destinés à être engagés par les OPCA sur trois ans : 2014, 2015 et 2016, ce qui explique que tous les fonds n'ont pas encore été consommés. De plus, le montage et la mise en place des projets MUT ECO, impliquant une composante territoriale et innovante, nécessitent un temps d'ingénierie et de mise en œuvre conséquent. Généralement, les projets programmés en année N montent véritablement en puissance en année N+1.

Enfin, les actions de formation financées par le FPSPP depuis 2014 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/ FONGECIF au titre des dépenses liées aux participants (54 M€), et non uniquement sur la part FPSPP.

Montant réalisé par région depuis 2014



3. ANALYSE DES RESULTATS

1.1 Sortie des participants

Etant donné qu'il s'agit d'un appel à projets tourné essentiellement vers les salariés, les situations des participants à l'issue de la formation sont assez prévisibles et peu suivies par les porteurs de projets. Ainsi, la plupart des sorties seront qualifiées comme « maintien dans l'emploi » - 57 % ou bien « de nature indéterminée » - 37 %. Cependant, certains OPCA et FONGECIF seront plus précis dans le suivi des stagiaires, du fait de caractère plus individuel de leurs formations. On retrouve ainsi :

- « accès à un emploi temporaire ou saisonnier » chez FAF.TT, AFDAS et FONGECIF Corsica ;
- « accès à une formation qualifiante » chez OPCALIA, UNIFAF et UNIFORMATION ;
- « création d'activité » chez AFDAS et FONGECIF Centre.

1.2 Appréciation du dispositif et effet levier

De manière générale, le projet semble être bien accueilli sur les différents territoires. Sa mise en œuvre a agi tant sur la sécurisation des parcours individuels des salariés que sur les compétences collectives des entreprises.

Parmi les effets positifs les OPCA citent notamment :

- Renforcement des compétences de salariés dans l'objectif de maintenir l'activité et de répondre aux exigences des évolutions techniques et concurrentielles ;
- Poursuite des politiques d'investissement en matière de formation dans les entreprises ;
- Soutien de nouvelles orientations stratégiques ;
- Employabilité des salariés renforcés sur des territoires souvent fragiles ;
- Transfert de compétences ;
- Amélioration de la maîtrise de techniques professionnelles afin de permettre aux entreprises d'évoluer dans un contexte économique difficile.

La prédominance des formations « métier », qui sont privilégiées à l'instruction des dossiers par le FPSPP, a sans doute permis de renforcer la productivité des entreprises (tant sur les plans maîtrise des coûts de production, nouvelles technologies, optimisation de l'organisation etc.). Evaluation menée par OPCAİM sur la Charte automobile a jugé les critères d'instruction ouverts à la diversité des besoins de formation avec une prise en compte de la politique de branche. La priorité est à la professionnalisation des salariés dans leur activité principale, pour renforcer l'efficacité productive des entreprises. Toutefois, les formations transverses sont acceptées sur des thématiques spécifiques, comme la transition numérique, par exemple, pour des projets territoriaux ou pour les catégories de salariés comme TAM et ingénieurs/cadres.

Les effets sur les dimensions économiques de l'entreprise (chiffres d'affaires etc.) peuvent difficilement être évalués à ce stade de la mise en œuvre du projet. Selon AGEFOS PME, de manière générale, les entreprises n'ont pas l'habitude d'évaluer les effets des formations à moyen et long termes, et de mettre en place des indicateurs de contributions du développement du capital humain à la réussite du projet de l'entreprise. Les organismes de formation n'étaient pas non plus jusqu'ici outillés et innovants sur cette thématique. La réforme de 2014 et plus particulièrement le décret qualité devraient encourager les initiatives en la matière. Les entreprises, et notamment les TPE et PME, paraissent toutefois satisfaites de l'effet levier que représente la formation pour développer leur activité et leur compétitivité. L'évaluation plus poussée de l'efficacité de la réponse par la

formation à une mutation du secteur ou territoire pourra être menée à la fin des actions, à savoir en 2017.

En ce qui concerne les petites entreprises, les premiers résultats des évaluations permettent de mettre en lumière que le cofinancement a été un élément important pour se lancer dans le projet. Les entreprises ont vu une évolution positive sur les compétences de leurs salariés et parfois même sur le chiffre d'affaires¹². Les pratiques professionnelles des salariés évoluent et se diversifient. La plupart des entreprises témoignent d'être satisfaites et souhaitent réaliser une nouvelle formation dans le même domaine ou dans un autre. En effet, du fait de la petite taille de ces structures, l'impact d'une formation, même courte, réalisée par un ou plusieurs salariés est très palpable et se ressent quasi immédiatement.

Pour illustrer une réponse positive par la formation à une mutation avérée, prenons l'exemple du projet Passerelles Emploi-Formation déployé par Uniformation et Unifaf dans la région PACA. Lancé en 2014, c'était un projet d'anticipation des conséquences de la loi sur le vieillissement sur les branches des Services à domicile, Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale ; les secteurs fragilisés par un contexte économique et social tendu, alors que leur activité est en hausse et devrait augmenter.

L'objectif de ce projet est de décloisonner les secteurs qui travaillent dans le domaine de la dépendance, du handicap et du sanitaire, afin d'aider les employeurs à travailler en réseau pour construire des passerelles entre ces branches et ainsi résoudre la problématique du temps partiel des salariés par la mise en œuvre de formations diplômantes permettant la mobilité entre les deux secteurs et la pérennisation des contrats. Cette approche innovante a abouti à la création d'un nouveau diplôme fusionnant les deux secteurs : DE AES – Accompagnateur éducatif et social. Les premières sessions débuteront en septembre 2016 et permettront aux salariés en poste de combiner les métiers dans Aide à domicile et Médicosocial.

Pour les entreprises, les impacts repérés sont surtout d'ordre organisationnel avec une vraie réflexion sur la structuration de l'emploi, la coopération en termes de regroupement ou de recrutement sur les bassins d'emploi. « Ce projet a permis de passer à une autre dimension » selon Uniformation. Cela a également permis de créer des synergies entre les secteurs avec notamment un vrai travail de fond sur l'usure professionnelle et les mobilités des salariés.

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. Plusieurs facteurs rendent complexe la mise en place de formation pendant l'activité partielle, le facteur du coût est aussi souvent souligné, d'où l'effet levier du FPSPP mis en avant par les porteurs : ainsi, l'OPCAIM 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...* ».

¹² Par exemple, selon la première évaluation menée par OPCALIA sur l'opération Transition numérique en Auvergne

CONCLUSION

Les données quantitatives et financières liées au dispositif « Mutations économiques et technologiques » permettent d'en dresser les tendances en termes profil-type d'action de formation et de participants.

En moyenne, une action de formation MUT ECO dure 26 heures et coûte 840 € (coût horaire – 32 €). Elle sera mobilisée dans le cadre du plan de formation et dans 5 % des cas elle sera certifiante ou qualifiante.

Le profil-type du participant du dispositif « Mutations économiques et technologiques » s'établit comme suit : c'est un homme, ouvrier, de bas niveau de qualification (V), âgé entre 30 et 45 ans, travaillant dans une PME. Ce profil n'est pas étonnant car, en termes sectoriels, grande majorité des participants sont rattachés à l'industrie, du fait des mutations économiques particulièrement fortes de ces secteurs.

Au global, le FPSPP a soutenu depuis le début des premières opérations en 2014, la réalisation de 47 517 formations au bénéfice de 35 607 participants, correspondant à un montant de 44 M €. Le coût total réellement supporté par les OPCA/FONGECIF étant de 57 M€, l'aide du FPSPP équivaut donc à un cofinancement de 77 % du dispositif.

Suite aux deux années de réalisation, nous pouvons constater que les formations dans le cadre de MUT ECO sont suivies majoritairement par des salariés des ETI et des grandes entreprises – 65 % des bénéficiaires. Bien que les TPE et PME soient plus importantes en nombre, leurs salariés représentent 35% des bénéficiaires des formations. Il conviendrait ainsi à veiller à la juste utilisation des fonds MUT ECO, notamment à ce que ceux-ci ne soient pas considérés comme le complément au plan de formation des entreprises, surtout des structures de plus de 50 salariés.

La construction des projets MUT ECO demande un travail important de coordination entre les différents acteurs et leur réussite en dépend. Impliquant une composante territoriale et innovante cela nécessitent un temps d'ingénierie et de mise en œuvre conséquent. Généralement, les projets programmés en année N montent véritablement en puissance en année N+1. L'articulation entre différents acteurs 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 retours des OPCA permettent d'indiquer que les projets Mutations Economiques et Technologiques ont à la fois des résultats :

- sur les salariés puisqu'ils leur permettent d'acquérir des compétences nouvelles, essentielles pour continuer d'exercer leur poste de travail ;
- sur les entreprises puisqu'ils leur permettent d'accompagner leur plan de développement et d'appuyer la diversification de leur activité.

Les projets visant les domaines de l'innovation (transitions énergétiques et numériques) permettraient à des entreprises de se positionner sur de nouveaux marchés et les fonds du FPSPP sont une réelle opportunité de soutenir le besoin en compétences.

En 2016, les modalités de gestion du Fonds Paritaire changent : une convention globale signée avec chaque OPCA inclus désormais 4 dispositifs – POEC, POEI, Emplois d'Avenir et MUT ECO. La maquette initialement prévue par l'annexe financière pour MUT ECO est de 70 M €. Or, les besoins exprimés

par les OPCA dépassent très largement cette somme ; 43 millions de fonds complémentaires sont accordés par le Comité de suivi de l'annexe financière et votés en CA du 30 juin.

33 nouvelles opérations sont déjà programmées depuis le début de l'année 2016 pour 97 millions d'euros. Les travaux sont actuellement engagés pour faire évoluer les critères de l'appel à projets, les administrateurs ont toutefois reconfirmé leur volonté de privilégier les projets innovants, notamment traitant des thématiques de transition énergétique et numérique.