

# **BILAN D'ACTIVITES**

## **portant les réalisations 2013-2015**

**« DIF PP »**

**OPCA  
Salariés**

# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	3
1.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 .....	5
2. SYNTHESE QUANTITATIVE .....	6
1.1 Description des données quantitatives.....	6
1.1.1 Caractéristiques des formations .....	6
1.1.2 Caractéristiques des participants .....	7
1.1.3 Caractéristiques des entreprises.....	10
1.2 Analyse des données quantitatives.....	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 financier<sup>1</sup>, s'inscrivant sur deux Conventions cadre<sup>2</sup>, ont été mises en œuvre par les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Pôle emploi et Conseils régionaux<sup>3</sup>. 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 « DIF PP ». 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 réalisations<sup>4</sup> depuis 2013 en fournissant des éléments qualitatifs, quantitatifs et financiers sur les formations et les participants<sup>5</sup>. 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 « DIF PP » concerne 5 opérations portées par 5 OPCA<sup>6</sup> à destination de 3 424 participants ayant bénéficié de 3 610 actions de formation pour un montant de dépenses réellement supportées par les OPCA/OPACIF de 3,40M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 3,18M€, dont 3,03M€ relatifs aux dépenses liées aux participants<sup>7</sup>.

---

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

<sup>2</sup> Celle du 12 février 2013 et celle du 26 février 2015.

<sup>3</sup> Structures bénéficiaires du soutien du FPSPP.

<sup>4</sup> Les réalisations correspondent à des actions de formation financées en 2013, 2014 et 2015.

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

<sup>6</sup> FAFTT, FORCO, OPCA DEFI, OPCAIM, OPCALIA. A noter que dans le cadre de la programmation initiale et de la programmation de l'avenant, l'appel à projets concernait 9 opérations pour 9 OPCA, mais à l'issue de la période d'engagements, seuls ces 5 ont effectivement engagés des formations.

<sup>7</sup> Coûts pédagogiques.

# 1. SYNTHÈSE QUALITATIVE

## **1.1 Contexte**

### **1.1.1 Objectifs de l'appel à projets**

L'objectif de l'appel à projets est de contribuer au financement d'actions de formation certifiantes dans le cadre de la mobilisation du DIF complétée par une période de professionnalisation. L'appel à projets vise à accompagner et sécuriser le parcours professionnel du salarié par la mise en œuvre d'une formation certifiante et soutenir l'initiative et l'investissement du salarié dans la formation par l'utilisation de son compte DIF.

### **1.1.2 Modalités d'intervention du FPSPP**

La participation du FPSPP est établie, pour les actions de formation, selon un coût horaire forfaitaire de 9€15 par heure de formation. La mise en œuvre est quant à elle forfaitisée à 5,65% des dépenses de participants retenues.

Les actions de formation doivent être réalisées en couplant tout ou partie du droit individuel à la formation (DIF) acquis par le participant avec une période de professionnalisation (PP) d'une durée inférieure à 150 heures.

L'action de formation vise l'obtention d'une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du code du travail, à savoir une qualification :

- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

L'action de formation peut viser l'obtention d'une certification professionnelle référencée par la CPNE ou CPNAA sur une liste ad hoc (datée postérieurement à la date de publication de l'appel à projets).

### **Rappel du calendrier des dates clés :**

Publication de l'appel à projets : 23 juillet 2013

Date(s) de programmation en Conseil d'administration du FPSPP : 17/12/2013

Il est à signaler que seul l'OPCAIM a engagé des formations entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2013.

Publication de l'avenant à l'appel à projets : 17 janvier 2014

Date(s) de programmation en Conseil d'administration du FPSPP : 28 mars 2014

## **1.2 Analyse de la mise en œuvre**

### **1.2.1 Ingénierie**

Une communication spécifique a été menée depuis le début de l'opération à destination des entreprises par les OPCA. L'OPCA DEFI a ainsi communiqué via son site internet et ses publications mais aussi par l'intermédiaire de ses Conseillers Formation. Le FORCO a d'ailleurs indiqué dans son bilan que la communication effectuée par le conseiller à l'occasion d'un rendez-vous en entreprise reste la solution la plus efficace, tout en soulignant que les parcours professionnels des salariés appartiennent à l'entreprise et font partie intégrante, dans le cadre d'un couplage DIF/PP, de son dialogue social.

L'OPCAIM a précisé dans son bilan qualitatif qu'au niveau régional son réseau ADEFIM a eu pour but de sensibiliser et accompagner les entreprises sur les territoires. Au niveau national, comme à son habitude l'OPCAIM a fourni des outils d'aide à la prise en charge afin de respecter les règles d'éligibilités fixées par l'appel à projets.

Une évolution des SI des OPCA a été nécessaire afin de pouvoir leur permettre de restituer les informations en prenant en compte l'articulation entre DIF et PP.

### **1.2.2 Partenariats**

Afin de mettre en place des parcours de formation qualifiants en conformité avec les règles de l'appel à projets, la collaboration entre les observatoires des branches, les OPCA et les organismes de formation a été renforcée.

## 2. SYNTHÈSE QUANTITATIVE

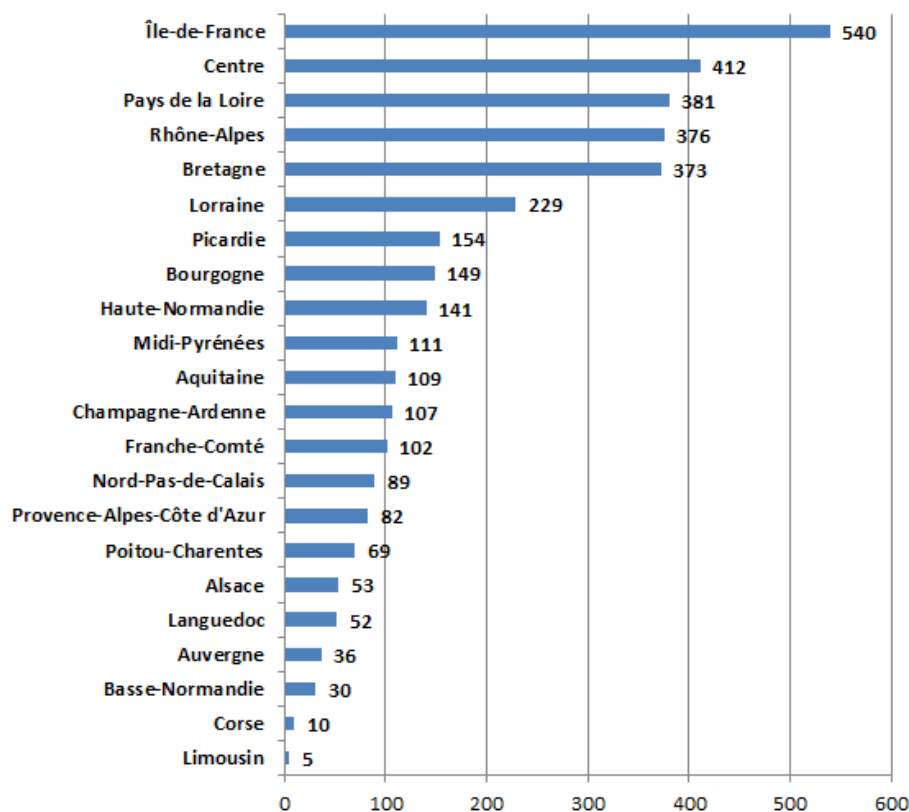
### 1.1 Description des données quantitatives

#### 1.1.1 Caractéristiques des formations

##### Caractéristiques générales<sup>8</sup>

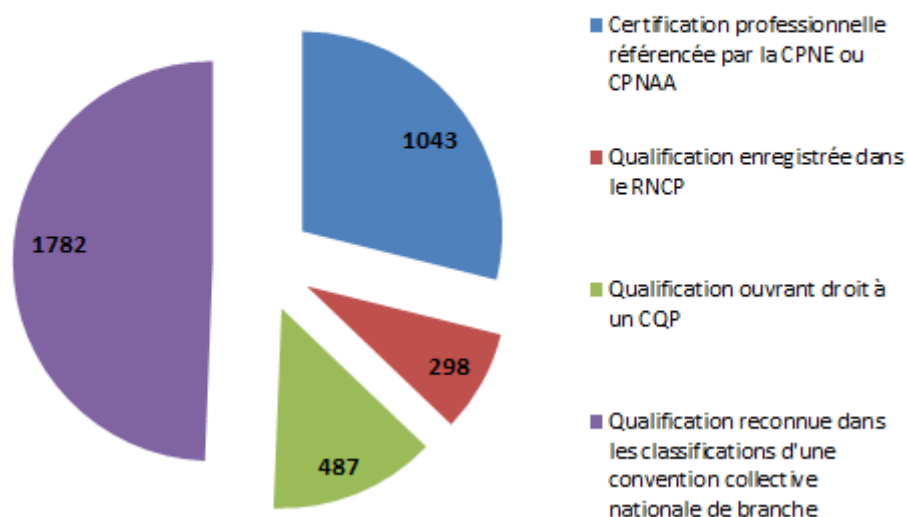
Nombre d'actions de formation réalisées depuis 2013	3 610	Nombre de participants ayant fait une formation depuis 2013	3 424
Durée moyenne par action de formation	84 h	Durée moyenne par participant	89 h
Coût moyen par action de formation	899,12€	Coût moyen par participant	947,97€
Coût horaire moyen par action de formation	10,69€	Coût horaire moyen par participant	10,69€

#### Nombre de formations réalisées depuis 2013 par région



<sup>8</sup> Le détail par OPCA est présenté en annexes.

## Répartition par type d'action de formation



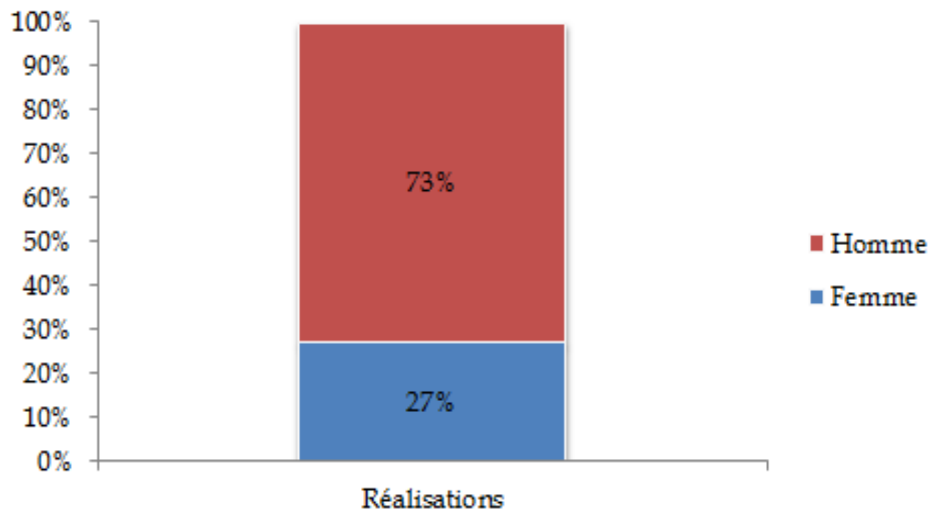
### 1.1.2 Caractéristiques des participants

Le profil des participants du dispositif « DIF PP » s'établit comme suit : un homme âgé entre 30 et 44 ans, ouvriers et de bas niveau d'instruction (niveau V) et issus d'une PME entre 10 et 249 salariés. Il est important de souligner que l'OPCAIM comptabilise à lui seul 61% des participants, les tendances observées sont donc tributaires de cet OPCA : secteurs majoritairement industriels avec une population à prédominance masculine.

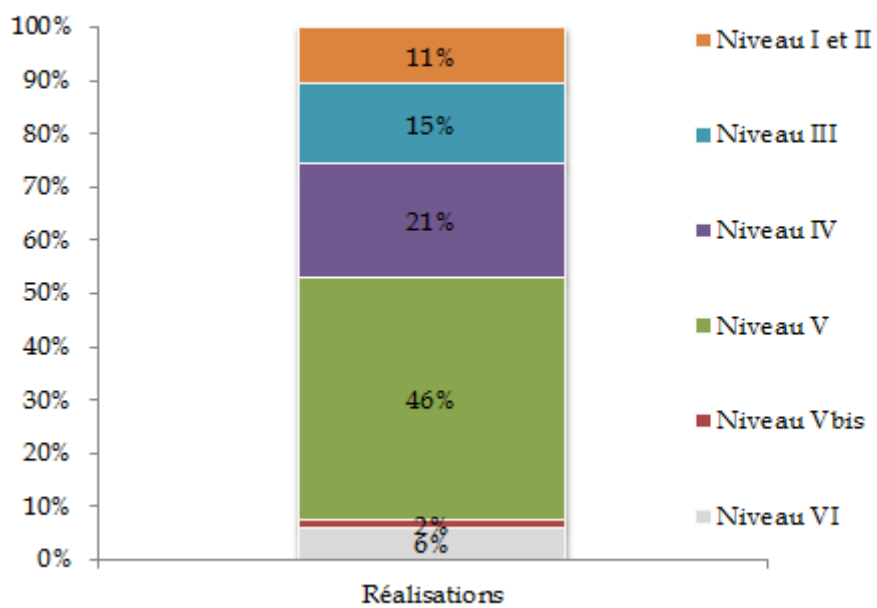
Les chiffres respectent ainsi les tendances observées sur les engagements des années 2013 et 2014 et les données clés sont les suivantes :

- 73% des participants sont des hommes ;
- Les bas niveaux de qualification sont majoritaires (53% de niveau V et infra dont 46% de niveau V) ;
- En ce qui concerne l'âge, la proportion de participants âgés entre 30 et 44 ans est la plus élevée (44%), mais c'est celle des séniors (45 ans et plus) avec 40% des participants est également assez élevée. Les jeunes représentent uniquement 16% du total ;
- La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans le cadre de ce dispositif est celle des ouvriers, qui totalise 43% des participants.

### Répartiton des bénéficiaires par sexe

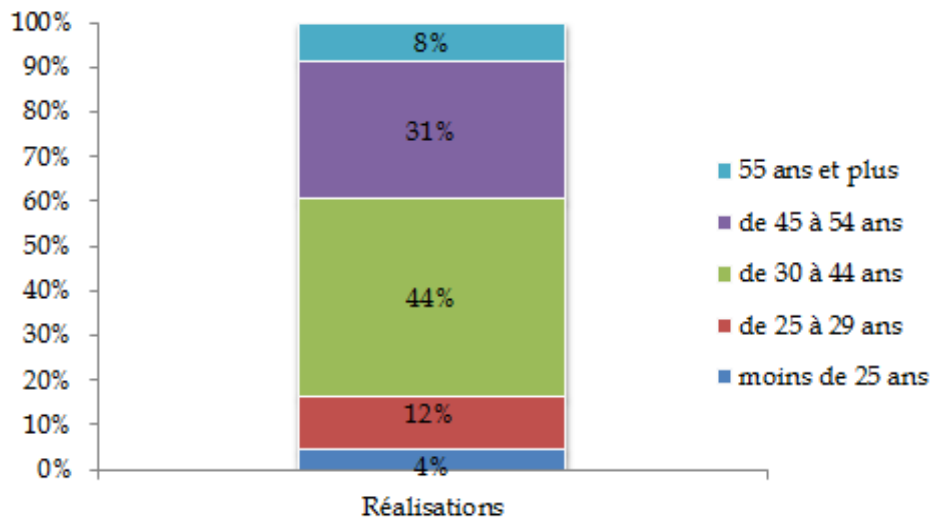


### Répartition des bénéficiaires par niveau

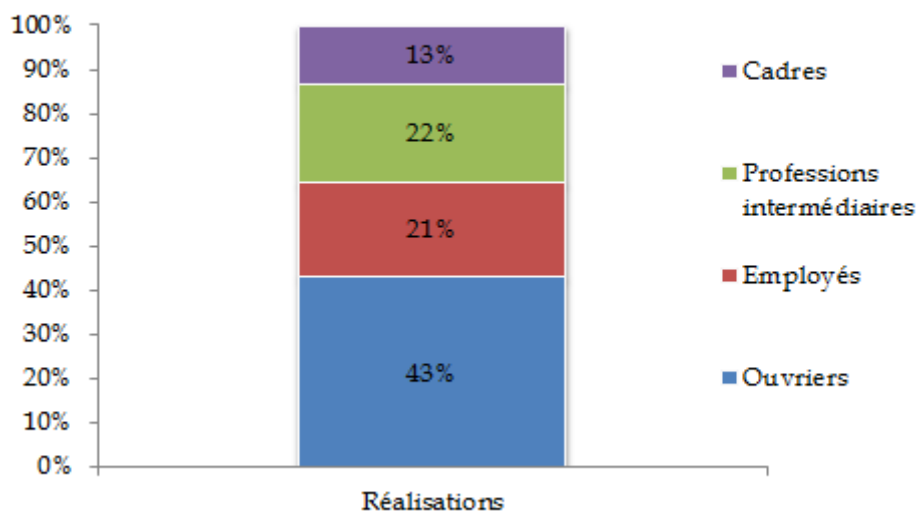




### Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge



### 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	211	1 105	1 165	943
Nombre d'entreprises	155	471	444	241

Les PME entre 10 à 249 salariés sont les entreprises qui ont le plus bénéficié du dispositif. En effet, que ce soit en termes de participants (66% d'entre eux sont en provenance d'une entreprise de ce type) ou en termes de nombre d'entreprise (70%).

## 1.2 Analyse des données quantitatives

Comme indiqué précédemment les tendances observées sur les indicateurs sont très influencées par l'OPCAIM, de par son poids sur l'opération (61% des participants et 57% des dépenses totales sur l'appel à projets). Les profils des participants observés en faisant abstraction d'OPCAIM et en se basant uniquement sur les autres porteurs sont différents. Ainsi, par exemple les hommes restent majoritaires mais leur proportion est moins importante et s'élève à 55% pour 45% des femmes, tandis que les ouvriers ne le sont plus et la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des employés.

Les secteurs et les régions bénéficiaires du dispositif sont assez variés. Cinq grandes régions se distinguent et comptabilisent environ 58% de l'ensemble des participants (Ile de France, Centre, Pays de la Loire, Rhône Alpes et Bretagne). En ce qui concerne les branches, la métallurgie est prédominante sont majoritaires, mais le commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire pour le FORCO ou encore la branche textile mode cuire pour l'OPCALIA sont également bien représentées.

## 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).

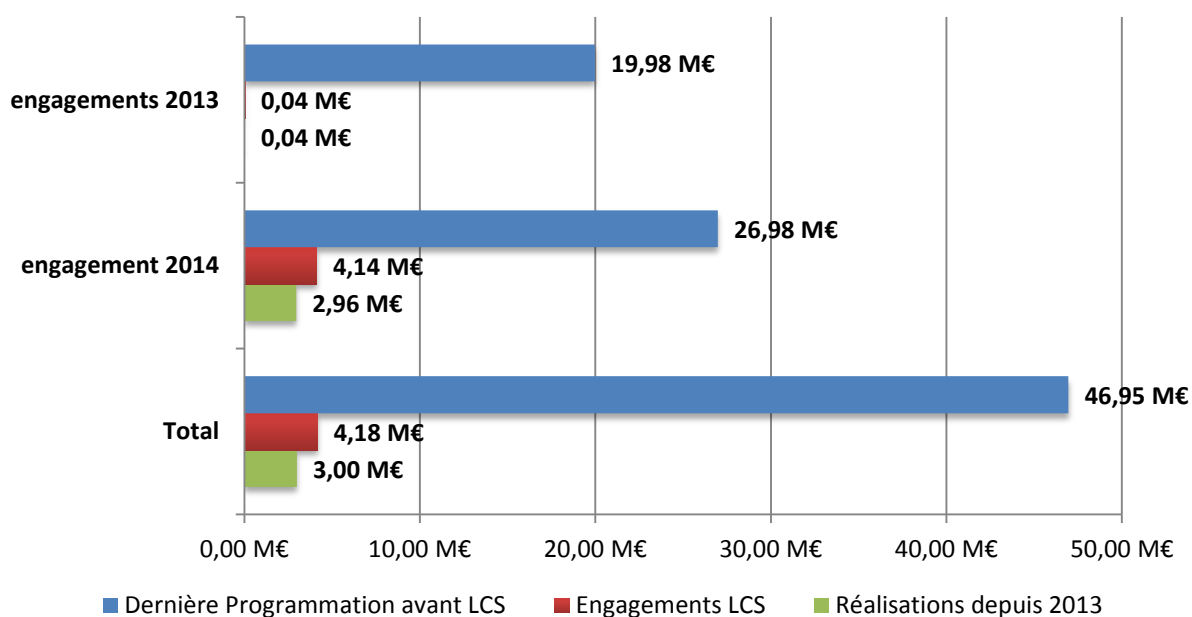
Ainsi, pour ce dispositif depuis 2013 :

	Montant réellement supporté par l'OPCA	Soutien financier du FPSPP
Dépenses totales	3,40M€	3,18M€
Dont dépenses liées aux participants	3,25M€	3,03M€

Au global, l'aide du FPSPP équivaut donc à un cofinancement de 93% 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.

### Programmations, engagements et réalisations depuis 2013

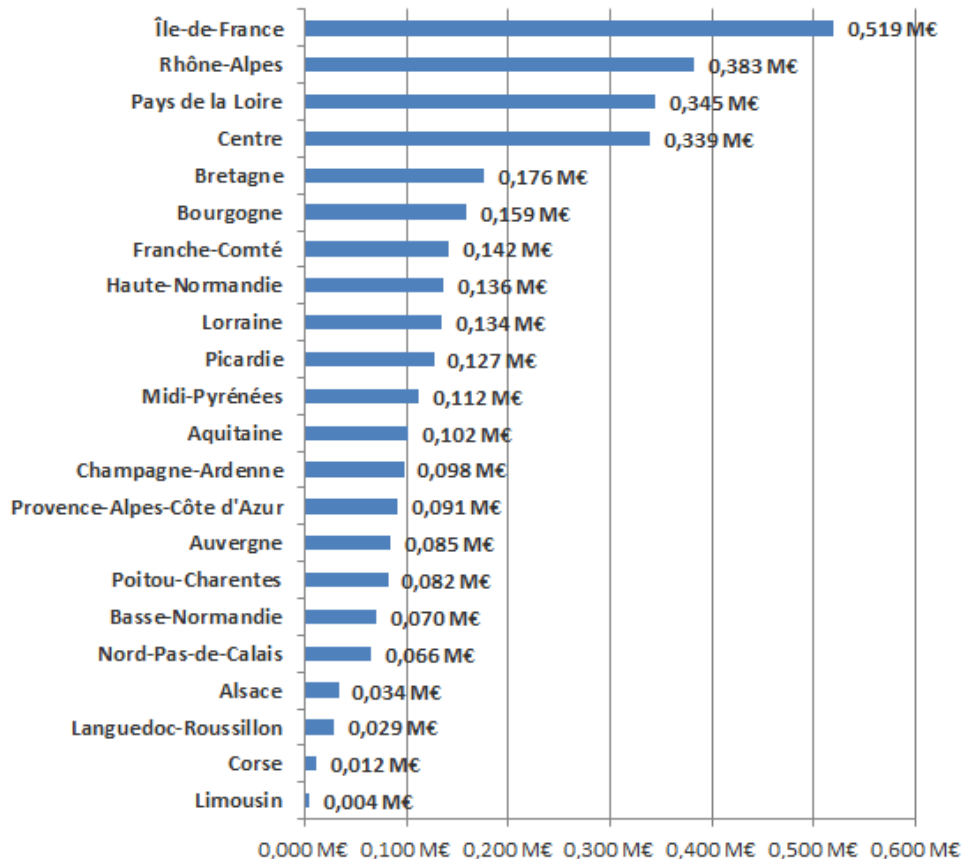


Comme indiqué précédemment, dans le cadre de la programmation initiale et de la programmation de l'avenant, l'appel à projets concernait 9 opérations pour 9 OPCA, ce qui explique le montant important de la programmation initiale et celle de l'avenant (à laquelle un complément d'environ 10M€ avait été accordée). Ce n'est qu'à l'issue de la LCS<sup>9</sup> et au vu des engagements que les montants ont été réajustés et finalement seuls 5 porteurs ont effectivement engagés des formations.

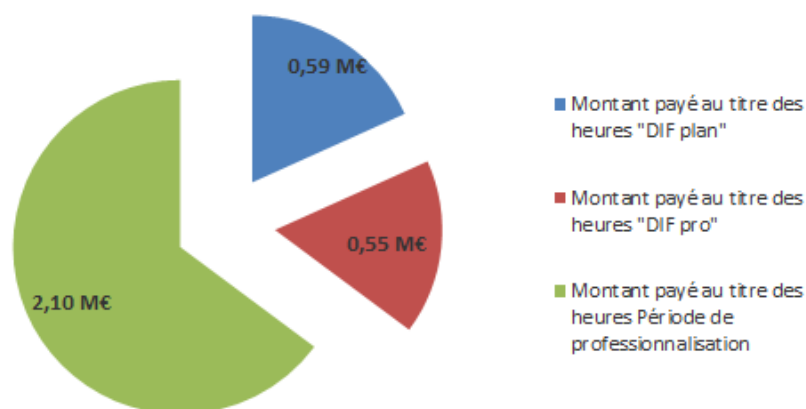
<sup>9</sup> LCS : Levée de condition suspensive

Enfin, les actions de formation financées par le FPSPP 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 (3,25M€), et non uniquement sur la part FPSPP.

### Montant réalisé par région depuis 2013



### Répartition du montant payé au titre du coût pédagogique



## 4. ANALYSE DES RESULTATS

### 1.1 Sortie des participants

L'appel à projets a permis de mettre en place des actions de formation qualifiantes à destination de 3 424 participants issus de branches professionnelles diverses, assurant ainsi le développement de leurs compétences et leur employabilité.

### 1.2 Appréciation du dispositif et effet levier

Globalement l'appel à projets n'a pas totalement atteint ses objectifs (notamment en termes de nombre de participants ayant pris part aux opérations). En effet, bien que certains porteurs aient souligné la plus-value du dispositif, comme par exemple le FORCO qui précise que « le soutien financier du FPSPP est en soit une réelle plus-value. Ce facteur financier complémentaire de mobilisation des entreprises, a pu favoriser les échanges sociaux autour de la formation et permettre la mise en œuvre de parcours couplant le DIF, à la main du salarié, à une Période de Professionnalisation, conjointement convenue ».

D'autres ont expliqué leur faibles engagements et réalisation en précisant que les règles de l'appel à projets ont été trop restrictives et que la durée pour mettre en place leur projet trop courte.

OPCALIA indique que « les formations certifiantes étaient pour une grande majorité financée grâce à la péréquation(...) il ajoute également que « dans la durée...cette articulation aurait pu prendre de l'envergure. A ce stade, il n'a permis qu'à quelques entreprises (292) de s'emparer du sujet et de mieux communiquer avec les salariés... Pour les entreprises, le temps imparti pour s'emparer du sujet était véritablement trop court pour en faire un outil de dialogue social...La durée d'engagement était trop courte comparativement aux efforts à déployer pour mettre en œuvre une articulation qui était vouée à disparaître».

OPCALIA souligne toutefois les bienfaits, en précisant que « cette articulation a permis d'accompagner quelques projets d'entreprises qui n'auraient pas eu lieu si toutefois il n'y avait pas eu d'appui financier du FPSPP. Il s'agissait donc d'une opportunité financière dont pouvaient s'emparer certaines entreprises en cette veille de réforme ».

# CONCLUSION

Depuis 2013, 3 424 participants sont entrés en formation pour une prise en charge du FPSPP (avec les dépenses de mise en œuvre) de 3,18 millions d'euros. Soit un taux de réalisation de 76% en comparant avec les engagements des LCS. Pour rappel, ces engagements étaient bien en deçà du prévisionnel de la programmation initiale, sur les 9 OPCA initialement positionnés, seuls 5 avaient effectivement engagé des participants entraînant la déprogrammation de 3 opérations. La mise en place de l'articulation des heures entre DIF et Période de professionnalisation n'a pas été aisée à mettre en place, les porteurs signalant des difficultés liées aux règles de prise en charge apparemment trop restrictives (période de professionnalisation limitée à 149heures au maximum) et au temps imparti jugé trop court pour s'emparer du sujet (OPCALIA indiquant par exemple que la durée d'engagement était trop courte comparativement aux efforts à déployer pour mettre en œuvre une articulation qui était vouée à disparaître).

Même si les bienfaits de l'appel à projets sont indéniables, avec un nombre de réalisation s'élevant à 3 424 participants issus de 1 311 entreprises différentes, celui-ci n'a pas été reconduit. Il s'agissait d'une expérimentation qui n'était pas destinée à être prolongée. Il avait pour but d'anticiper pour les OPCA la mise en œuvre du futur CPF.