



FPSP

RAPPORT DE FIN DE MISSION



9 ans d'investissements
dans la formation,
au service des actifs
et de l'intérêt général

2009
2018

**« Une mission : soutenir
les parcours professionnels
des actifs »**

Avant-propos

Soutenir les parcours professionnels des actifs : telle a été la mission du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au cours de ses neuf ans d'existence. Alors que la loi « Avenir professionnel » a prévu la création en 2019 d'une institution nationale publique, France Compétences, ce rapport retrace les activités du Fonds paritaire depuis sa création par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 jusqu'à aujourd'hui.

L'intention n'est pas ici de rendre compte de l'ensemble des actions mises en place par le FPSPP durant cette période, mais d'apporter une dimension historique et analytique de ses différentes missions, afin de souligner leur évolution au fil des différentes réformes et de mettre en lumière la capacité d'adaptation du Fonds paritaire.

Dans un environnement changeant, le FPSPP a apporté une contribution active au développement du système de formation professionnelle en France : par son action redistributive, au bénéfice notamment du parcours des publics les plus fragiles, et par sa capacité d'impulsion et d'expérimentation, conférée par son statut d'organisme paritaire, il a participé à en améliorer le fonctionnement global et à le rendre plus équitable.

Sommaire

page 4 **Édito**
page 4 **Chiffres clés**

1^{ère} partie

Les faits marquants en 9 ans d'existence

page 6 Les faits marquants
page 10 Interview de Djamal Teskouk

2^e partie

Naissance du FPSP : dans un contexte de crise économique, amplifier l'accès à la formation

page 13 La création du FPSP
page 16 Interview de Maire-Pierre Sinou
page 18 Interview d'Éric Dumartin

3^e partie

Des missions en perpétuelle évolution

page 21 Interview de Bertrand Demier
page 22 L'animation des réseaux : une posture de services auprès des OPCA-OPCACIF et FONGECIF
page 26 Interview de Michel Fortin
page 27 La péréquation : un levier majeur de développement de la formation professionnelle
page 30 Un cofinancement des actions de formation au profit des moins qualifiés et des demandeurs d'emploi
page 36 La conduite d'études et de travaux : au-delà des chiffres, évaluer les résultats des actions financées.

4^e partie

Une gestion paritaire : au service de l'intérêt général

page 41 Le paritarisme en action
page 42 Interview de Christian Janin et de Florence Poivey
page 43 Interview de Philippe Debruyne et d'Elisabeth Tome-Gertheinrichs
page 45 Interview de Dominique Jeuffrault
page 46 Des politiques paritaires engagées
page 48 L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSP

5^e partie

Conclusion : 9 ans de contribution au pouvoir d'agir

page 53 Interview de Philippe Dole
page 54 Conclusion

page 56 **Glossaire**

Edito de la présidence du FPSPP

C'est en notre qualité de « dernière présidence du FPSPP » que nous revient le plaisir mais aussi la lourde tâche de vous présenter ce rapport final, traçant un panorama des activités du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) en ses 9 ans d'existence.

Aujourd'hui, l'accès aux savoirs concerne tous les actifs, quels que soient les statuts sociaux et l'âge. Dans une société en perpétuelle mutation, apprendre est une nécessité dont dépend l'avenir de chaque personne comme des entreprises. La formation professionnelle continue est au centre de cette évolution. Nous, partenaires sociaux, sommes donc à l'origine de la construction actuelle du système de formation professionnelle continue, mais également les initiateurs des grandes réformes qui la caractérisent. Nous nous sommes pleinement investis dans le développement des compétences des actifs car nous sommes persuadés que cela est un enjeu majeur pour la sécurisation des parcours, pour l'accompagnement des transitions et l'accroissement de la compétitivité économique.

Quand bien même la pertinence du paritarisme est interrogée aujourd'hui, notamment à l'horizon de la



nouvelle réforme, il constitue un creuset unique pour développer une réflexion commune, pour définir des objectifs partagés au service de l'adaptation aux besoins de l'économie, de la qualification, et de la sécurisation des parcours professionnels.

C'est pour répondre à ces problématiques que le FPSPP a été créé par l'ANI de janvier 2009. Sa création est fondée sur une idée de solidarité, car la mutualisation est pour les partenaires sociaux un outil de solidarité nationale vers ceux qui ont le plus besoin et une nécessité pour le développement économique et le progrès social. Au-delà de la péréquation, le FPSPP a été conçu comme un outil de décloisonnement des fonds permettant la prise

Chiffres-clés

9 ans d'activité du FPSPP :
le bilan en chiffres

+424 000 contrats de professionnalisation*
financés via la péréquation

4.3 millions de personnes formées¹ dont :

Presque **2 millions de demandeurs d'emploi**

Plus de **2.3 millions de salariés**

● avec la contribution du FPSPP

10 milliards d'euros gérés par le Fonds paritaire

3 conventions-cadres conclues avec l'État

en compte du projet de la personne. Son rôle, central, consiste à financer des actions de formation à destination des entreprises, de leurs salariés, et des demandeurs d'emploi. De plus, son rôle d'animation et de coordination des réseaux n'a cessé d'évoluer au fil de ses 9 ans d'existence, dans l'objectif d'harmoniser l'offre de services de ses partenaires et, *in fine*, de faciliter l'accès à la formation. Malgré un démarrage difficile, le fonctionnement en mode projet a permis une meilleure collaboration et communication avec les FONGECIF, OPCA-OPACIF et depuis 2015 avec Pôle emploi et les Régions. Cependant il a su continuer à servir l'intérêt général, à s'adapter aux nouveaux défis et à se mobiliser pour mener à bien la transition.

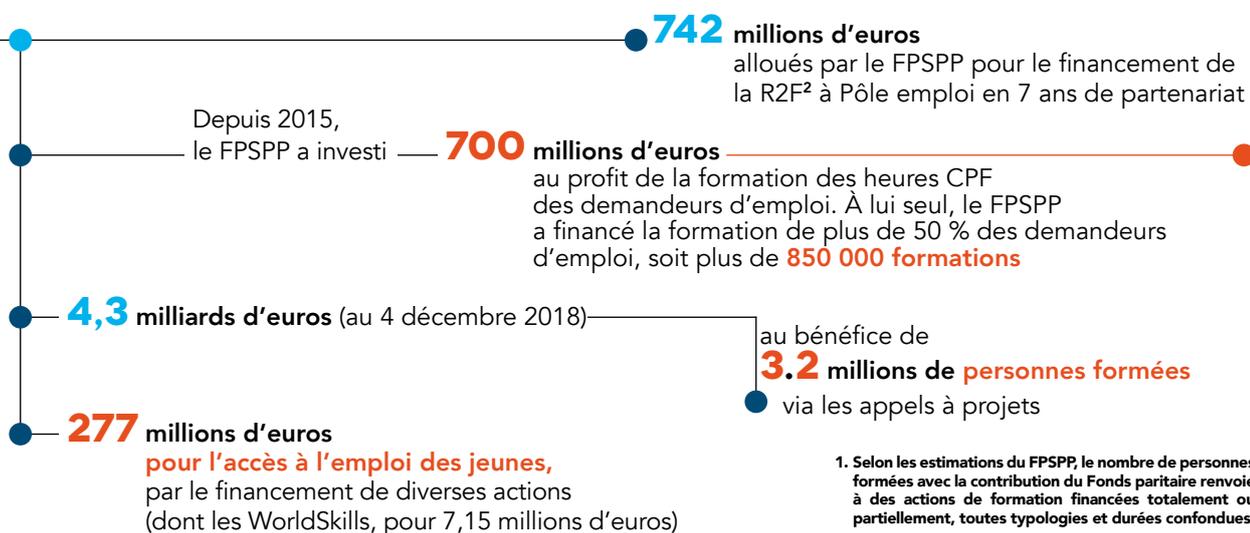
En neuf ans d'existence, et alors que la réforme de la formation professionnelle prévoit la création d'une nouvelle institution publique, nommée France Compétences, le FPSPP est fier d'avoir **conclu avec l'État trois conventions-cadres et géré presque 10 milliards d'euros**, d'avoir fait preuve d'agilité et de dynamisme, **contribuant ainsi à rendre accessible la formation au plus grand nombre, presque 4.3 millions de personnes**, à la sécurisation des parcours professionnels des actifs et à la compétitivité du pays. Nous nous sommes attachés depuis 2015 à amplifier et systématiser l'évaluation,

afin de pouvoir affiner et rendre plus performantes les actions portées par le Fonds paritaire, et rendre compte de cette œuvre collective et partenariale par les Rapports au Parlement d'octobre 2016 et de mars 2018.

Nous souhaitons également rendre hommage aux anciens présidents et vice-présidents, aux anciens et présents administrateurs, aux équipes techniques du FPSPP, composées d'hommes et de femmes œuvrant sans cesse, depuis toutes ces années dans un objectif commun : contribuer activement au développement des compétences. Nos remerciements s'orientent également vers tous les partenaires du FPSPP, historiques ou plus récents sans lesquels nos actions n'auraient jamais eu d'efficacité. Nous portons enfin une attention particulière envers les membres du COPANEF, avec qui nous avons su collaborer en bonne intelligence et coordonner nos actions au profit d'une meilleure harmonisation des politiques de formation professionnelle. Nous souhaitons la bonne réussite à France Compétences au service des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises quelles que soient leurs tailles.

La présidence du FPSPP

Pierre Possémé, Président
Dominique Schott, Vice-Président,





Les faits marquants en 9 ans d'existence

2009

● Création du FPSPP

Accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, repris par la loi orientation-formation du 24 novembre 2009.

● La 1^{ère} année d'existence

Signature de la première convention-cadre conclue pour trois ans entre les partenaires sociaux et l'État.

Définition de règles communes de prise en charge financière des dossiers congé individuel de formation.

Mise en place d'un dispositif de professionnalisation pluriannuel.

Lancement de 12 appels à projets.

Lancement de mission d'animation des OPCA.

Mise en ligne du site web du FPSPP.

Manifestation pour les 40 ans de la signature du premier ANI du 9 juillet 1970 et de gestion paritaire de la formation professionnelle continue.

Vote de la loi de finances pour 2011 prévoyant un prélèvement de 300 millions d'euros des ressources financières du FPSPP.

2010

2011

● Une année de forte mobilisation

Publication de 13 appels à projets concrétisés par la programmation de 148 opérations.

Adoption par l'ensemble des FONGECIF et du FAPT-TT de la charte d'engagement du réseau concernant les améliorations des services aux usagers.

Publication de la 1^{ère} Post-CIF étude nationale destinée à évaluer les effets du CIF sur les bénéficiaires du dispositif

Vote de la loi de finances pour 2012 prévoyant un prélèvement de 300 millions d'euros des ressources financières du FPSPP.

● La fin de la première convention-cadre

1^{er} janvier : le nombre d'OPCA a été divisé par deux, passant de 41 à 20. Ces regroupements auront un impact sur la péréquation et sur l'organisation des appels à projets.

Plusieurs publications

- Charte des bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises afin de développer la simplification, la lisibilité et le service de proximité.
- 2^{ème} enquête nationale Post-CIF : « L'impact du congé individuel de formation - Seconde évaluation nationale ».
- Guide méthodologique à l'usage des CPNE : « Mise en place d'une démarche CQP-CQPI au sein d'une branche ».

Neuf appels à projets, pour un montant total programmé à hauteur de 359.85 millions d'euros et un bilan succinct de la convention-cadre 2010-2012.

2012

Les faits marquants en 9 ans d'existence



2013

● Une nouvelle feuille de route sur trois ans

Signature de la deuxième convention-cadre triennale 2013-2015.

L'annexe financière 2013 de la convention-cadre a été réévaluée pour répondre aux sollicitations du « Plan 30 000 formations prioritaires pour l'emploi » et renforcer l'accompagnement du FPSPP sur les dispositifs visant particulièrement les demandeurs d'emploi.

Célébration des 30 années d'activité du réseau des FONGECIF.

Lancement d'une enquête nationale post-contrat de professionnalisation, réalisée auprès de 60 000 bénéficiaires.

Publication de 14 appels à projets, soit 175 opérations programmées.

ANI relatif à la formation professionnelle repris ensuite dans la loi du 5 mars 2014.

2014

2015

● L'année de la mise en place des dispositions de la nouvelle réforme

Signature de la troisième convention-cadre triennale 2015-2017.

Consolidation de la « nouvelle » gouvernance paritaire par la signature d'un protocole et d'une convention de collaboration entre le COPANEF et le FPSPP.

Mise en place de la dotation au titre du CPF des demandeurs d'emploi.

Réunion à l'Hôtel du Châtelet, en présence du ministre du Travail, des présidents et directeurs d'OPCA sur les conditions de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle.

Adoption des nouveaux statuts du FPSPP et d'un nouveau règlement intérieur.

Création de la mission Evaluation Prospective et Statistique du FPSPP.

Lancement officiel du certificat CléA - premier certificat national interprofessionnel attestant de la maîtrise du socle de connaissances et compétences professionnelles - créé par le COPANEF.

Déploiement du « nouveau » dispositif de professionnalisation des réseaux axé en priorité sur le CEP.

Lancement d'un site d'information et d'orientation sur le CEP: www.mon-cep.org

● Une année de transition

Loi du 5 mars 2014 : nouvelle réforme de la formation professionnelle continue impactant les missions du FPSPP : création du CPF, CEP, priorité aux salariés des TPE-PME...

Installation officielle du COPANEF.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est le seul dispositif parmi tous ceux financés par le FPSPP, qui bénéficie des fonds FSE.

Préparation des équipes du FPSPP à la réforme de la formation professionnelle.



Les faits marquants en 9 ans d'existence

2016

● Une année marquée par des nouveaux défis

Forte contribution budgétaire à la mise en œuvre du plan « 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi ».

Budget de 600 000 € pour accompagner tout au long de l'année les FONGECIF sur les volets juridiques et organisation/RH dans le cadre de leur réorganisation due à la loi NOTRe.

Signature d'un protocole de coopération pour appuyer les COPAREF (développement des études régionales sur les métiers émergents et la connaissance de l'offre de formation).

Lancement d'une campagne nationale de communication à destination des usagers sur le CEP.

Négociation et signature d'un accord d'aménagement du temps de travail et de télétravail pour le FPSPP, mise en place des entretiens professionnels et d'une démarche de gestion des emplois et des compétences.

Publication du premier Rapport au Parlement.

Le FPSPP obtient la reconnaissance du niveau C2E de l'EFQM (European Foundation for Quality Management).

2017

● L'innovation en formation au cœur des préoccupations du FPSPP

Journée d'étude CléA rassemblant tous les acteurs du monde de la formation professionnelle

Lancement de trois appels à projets exceptionnels : formations digitales et formations aux métiers rares, accompagnement et formations pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés pour un engagement financier à hauteur de 100 millions d'euros.

Cycle de conférences dédié à l'innovation pédagogique.

Organisation du 1^{er} Trophée de l'innovation en formation (Innov'Trophées).
www.fpspp.org/innovation/innovtrophees/

Refonte du site web du FPSPP :
www.fpspp.org/

Lancement avec la DARES d'une enquête conjointe sur les trajectoires des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Lancement d'une expérimentation sur le développement d'un outil référençant les blocs de compétences.

Signature de la dernière annexe financière traçant les objectifs pour l'année 2018. Une feuille de route à hauteur de 1,2 Md€.

Début des négociations entre les partenaires sociaux et l'Etat sur la nouvelle réforme de la formation professionnelle annoncée par le gouvernement.



2018

● Une nouvelle réforme annonçant la fin d'un cycle

Signature de l'ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance.

Annnonce de la création de France Compétences par la ministre du Travail.

Publication de la deuxième édition du Rapport au Parlement, publié avec six mois d'avance afin de nourrir les débats autour de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Contribution exceptionnelle au PIC (Plan d'investissement dans les compétences) à hauteur de 250 millions d'euros.

Publication du rapport final des expérimentations Action de formation en situation de travail (AFEST).

Organisation d'une journée de retour d'expérience sur les AFEST rassemblant tous les acteurs du champ emploi-formation (400 participants).

Loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui prévoit la création de France Compétences en remplacement du COPANEF, du CNEFOP, du FPSPP et de la CNCP.

Le conseil d'administration **vote** une procédure qui vise à assurer la continuité de ses services et à préparer la transformation en France Compétences.

Financement complémentaire de 150 000 €, destiné à soutenir la candidature de la France pour accueillir la WorldSkills Compétition en 2023.



Cérémonie de remise du financement complémentaire du FPSPP au profit des WorldSkills



Djamal Teskouk, ancien président du FPSPP, collège salariés

En tant que président du FPSPP dès sa création en 2010, pouvez-vous nous rappeler les finalités de la nouvelle structure ? Quelles ont été les intentions des partenaires sociaux ?



« **La création du FPSPP a répondu à une logique de clarification des niveaux de responsabilité.** Afin de tendre vers plus de cohérence entre les politiques, tant dans leurs énoncés que dans leurs mises en œuvre, la distinction était clairement faite au sein du paritarisme entre le niveau politique qui dit ou interprète la règle, d'une part et, d'autre part, le niveau de mise en œuvre qui applique la règle. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) s'est vu confirmer dans son rôle de plus haute instance « politique » paritaire ayant la charge d'interpréter, de préciser, d'orienter les politiques nationales en matière de formation professionnelle entre deux négociations nationales interprofessionnelles.

Mais il y avait également volonté de se donner les moyens des politiques à mener. La mutualisation nationale interprofessionnelle a été, à cet effet, substantiellement renforcée. Son taux maximum est passé de 10 % à 13 % et son assiette élargie à la totalité de l'obligation légale (professionnalisation + plan + CIF). Les ressources financières mutualisées ont ainsi été quasiment multipliées par trois, s'élevant à près d'un milliard d'euros par an.

Enfin, il était nécessaire de se doter de l'outil institutionnel nécessaire. Cela a été fait en remplaçant le Fonds unique de péréquation (FUP) par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et en dotant ce dernier de prérogatives beaucoup plus larges. La mise en œuvre du FPSPP a néanmoins été contrariée. Le Fonds paritaire s'est rapidement trouvé confronté aux injonctions de l'État et aux ponctions successives de ses ressources. Sa capacité à influencer par ses investissements sur les politiques des branches professionnelles s'est trouvée fortement amoindrie. Les branches, à travers leurs OPCA, en ont malheureusement profité pour continuer à conduire leurs politiques sans grand souci de cohérence avec les orientations portées par le FPSPP.

Malgré ces obstacles, le FPSPP a montré une capacité réelle à construire de nouvelles synergies entre les branches et des territoires et a joué un rôle décisif dans la mise en cohérence des pratiques des FONGECIF en matière de règles et modalités d'accès au CIF des salariés et des demandeurs d'emploi. »

POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

L'action en faveur des salariés et des entreprises a été une priorité des partenaires sociaux. Par sa capacité à orienter les fonds, le FPSPP a limité les inégalités d'accès à la formation des salariés, a favorisé leurs transitions professionnelles et a contribué à sécuriser leurs parcours. Concrètement, le FPSPP a agi pour le renouvellement des compétences liées aux mutations économiques et technologiques (MUTECO), a financé les formations longues des salariés *via* le congé individuel de formation (CIF) et a soutenu les TPE et PME. Depuis 2015, le FPSPP a participé à la consolidation du conseil en évolution professionnelle (CEP), un droit gratuit et ouvert à tous qui permet d'être notamment guidé dans la construction de son projet professionnel.

Chiffres-clés

Depuis 2009, le FPSPP a soutenu chaque année 4 dispositifs à destination des salariés et entreprises en investissant 1,9 milliard d'euros.

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le FPSPP a soutenu le parcours des demandeurs d'emploi à travers divers programmes de financement définis entre l'État et les partenaires sociaux. Il s'est engagé au quotidien pour permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier de la formation professionnelle dans les meilleures conditions, à travers de multiples initiatives, telles que les abondements au compte personnel de formation (CPF), le soutien au CIF-CDD, le financement des périodes de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Le Fonds paritaire a également agi comme un laboratoire d'idées, en lançant et en finançant des expérimentations territoriales novatrices, tenant compte des évolutions de la société et du marché du travail.

Chiffres-clés

Depuis 2009, le FPSPP a soutenu chaque année 7 dispositifs à destination des demandeurs d'emploi en investissant 3,2 milliards d'euros.

POUR FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI

Les mesures qui combinent situations de travail et actions de formation ou d'accompagnement sont considérées comme des voies de formation particulièrement efficaces pour s'insérer sur le marché du travail. C'est notamment le cas des contrats de professionnalisation, que le FPSPP a soutenus *via* la péréquation, ou encore des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI)..

Chiffres-clés

Depuis 2009, le FPSPP a soutenu chaque année 4 dispositifs visant l'insertion dans l'emploi en investissant 2,9 milliards d'euros.

Naissance du FPSPP : dans un contexte de crise économique, amplifier l'accès à la formation

Affirmation du droit à la formation pendant le temps de travail

1970 Premier accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation permanente

1971 Loi du 16 juillet portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

1970's Création des premiers FAF (Fonds d'assurance formation)

Apparition des premiers fonds de péréquation

1980's Les premiers FONGECIF

1983 COPACIF Comité paritaire du congé individuel de formation

1987 AGEFAL Association de gestion du fonds des formations en alternance

1990's Réorganisation du financement de la formation et création des OPCA

Pour une formation tout au long de la vie

2003 ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

2003 Fusion du COPACIF et de l'AGEFAL pour créer le Fonds unique de péréquation (FUP)

FUP : budget de 300 millions d'euros
200 projets répartis sur plusieurs dispositifs

2004 Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui acte la création du droit individuel à la formation (DIF)

2008 ANI du 11 janvier 2008

Sécuriser les parcours des actifs dans et en dehors de l'entreprise

2009 ANI du 7 janvier 2009 et loi du 24 novembre 2009
Création du FPSPP

- La fin de la logique purement fiscale
- D'une logique de statut à une logique de parcours
- Réorientation des financements vers les demandeurs d'emploi

Responsabiliser les actifs et les entreprises

2013 ANI de janvier et décembre 2013

2014 Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

2014 Le FPSPP est conforté dans ses missions

2014 Une nouvelle gouvernance de la formation avec la création du COPANEF et des COPAREF

La création du FPSPP

Le Fonds paritaire, qui succède au Fonds unique de péréquation (FUP), trouve son origine dans la réforme de la formation professionnelle de 2009 et se place dans la continuité des réformes qui l'ont précédée. Dans un contexte de crise économique, sa naissance s'inscrit dans une volonté renforcée des partenaires sociaux d'orienter davantage les fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin.

• Un système de formation en évolution constante

La création du FPSPP en 2009 s'inscrit dans un processus d'évolution permanente du champ de la formation professionnelle continue. Un rythme soutenu des réformes successives, engagées par les partenaires sociaux et l'État, ont marqué les 48 ans de gestion paritaire de la formation. Ce secteur n'a cessé de s'adapter tout au long de ces décennies aux exigences de l'économie et des personnes. Au fur et à mesure, des dispositifs de formation ont été créés, modifiés, et parfois supprimés, pour laisser la place à de nouvelles initiatives.

Les conditions d'émergence du FPSPP, qui a succédé au Comité paritaire du CIF (COPACIF), à l'Association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) et *in fine* au Fonds unique de péréquation (FUP), ne peuvent se comprendre sans revenir sur les grandes étapes qui ont marqué la construction du système actuel de formation.

Ses fondations sont posées par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 et la loi de 1971, dans une période de plein emploi et d'essor technologique. Sont alors inscrits la participation des entreprises à la formation, la création du congé individuel de formation (CIF) et le principe de collecte et de mutualisation. Dans les années 80 ensuite, l'introduction de la formation en alternance ainsi que les négociations de branches fixant des objectifs dans ce domaine apportent une réponse dans un contexte de chômage important.

Dans un paysage économique où la précarité de l'emploi se développe, l'ANI de juillet 1991 va ensuite pérenniser les contrats de formation en alternance, avec l'implication des branches, et faciliter l'accès à la formation par le co-investissement formation. On

commence alors à parler de l'individualisation de la formation. L'accord de septembre 2003 marquera une autre étape importante en introduisant la notion de parcours. Le DIF est mis en place, les contrats et périodes de professionnalisation remplacent les contrats en alternance.

Enfin, dans un contexte de modernisation du travail et de crise économique, la sécurisation des parcours professionnels devient une priorité et la formation un levier. Le FPSPP est donc créé, par l'ANI de janvier 2009 et la loi de novembre 2009, pour répondre à ces enjeux.

• Une mission : soutenir et sécuriser les parcours professionnels des actifs

Utiliser mieux et davantage les outils de la formation professionnelle au service de l'accès et du maintien dans l'emploi : cette volonté des partenaires sociaux s'inscrit dans la réforme engagée par l'ANI du 7 janvier 2009 reprise par la loi du 24 novembre 2009. La notion de « formation tout au long de la vie » y est renforcée par un principe novateur : quelle que soit sa situation, l'individu est placé au centre du système. Il doit être accompagné dans le pilotage de son évolution professionnelle. Il s'agit de passer d'une logique de statut (salarié, demandeur d'emploi, jeune...) à une logique de projet et d'individualisation des parcours.

C'est ce principe qui sous-tend l'idée de sécurisation des parcours professionnels, le parcours étant censé intégrer les trois piliers de la sécurisation : la prise en charge du projet de formation, le revenu assuré pendant la formation, et la protection sociale. Mais c'est sans doute par son ouverture vers les publics fragilisés que l'accord des partenaires sociaux se montre le plus innovant : simplifier et amplifier les possibilités d'accès à la formation, rendre les circuits de financement plus transparents et mutualiser les fonds pour les réorienter prioritairement vers ceux qui en ont le plus besoin dans les plus petites entreprises.

La vocation du FPSPP répond à ces enjeux majeurs : mutualiser les fonds pour les orienter prioritairement vers ceux qui en ont le plus besoin, amplifier les possibilités d'accès à la formation pour les jeunes en insertion, les demandeurs d'emploi et les salariés les moins qualifiés, tout particulièrement dans le contexte de crise économique de 2008. Le FPSPP a été un élément moteur de cette solidarité nécessaire au développement économique et au progrès social.

Création du FPSPP

• Du FUP au FPSPP, un changement d'échelle

Par rapport au Fonds unique de péréquation (FUP), auquel il succède en 2010, l'action du FPSPP est marquée dès ses tout débuts par un changement de rythme et une augmentation exponentielle de ses activités. Le Fonds paritaire conserve la mission de péréquation qui était celle du FUP, mais il a à gérer des fonds quatre fois plus importants. Par ailleurs, son action s'inscrit dans un mode de fonctionnement rénové et des missions élargies impliquant des moyens humains renforcés : dans un laps de temps relativement court, son effectif est doublé, voire triplé.

Le FPSPP voit d'abord sa mission d'animation des réseaux amplifiée. Tout en restant l'animateur du réseau des Fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) et du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), le Fonds paritaire se voit également attribuer l'animation du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Avec le FPSPP, le fonctionnement en mode projet déjà initié depuis 2006 prend aussi pleinement le pas. Piliers de l'action du Fonds paritaire, les appels à projets s'articulent autour des priorités fixées par les conventions-cadres triennales signées entre l'État et les partenaires sociaux. Ils ont pour objectif d'améliorer la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Mais ce fonctionnement participe également à la construction d'un nouveau mode de relations avec les OPCA-OPACIF. Il suppose en effet des objectifs et engagements réciproques, un suivi des opérations tout au long de la réalisation des projets, ainsi que des contrôles et un bilan quantitatif et qualitatif à l'issue de chaque projet.

INFO SUR

L'ACTE DE NAISSANCE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, repris par la loi orientation-formation du 24 novembre 2009, constitue l'acte de naissance du FPSPP.

L'affectation des ressources du Fonds paritaire est ensuite déterminée par un accord des partenaires sociaux le 12 janvier 2010 et ses règles de fonctionnement fixées par décret le 19 février 2010. Ses statuts sont adoptés lors du conseil d'administration du 12 mars 2010, avant la parution au *Journal officiel* du 16 mars 2010 de l'arrêté d'agrément.

Enfin, les objectifs et moyens d'action du FPSPP sont déterminés par la convention-cadre conclue le 15 mars 2010, pour trois ans, entre les partenaires sociaux gestionnaires du Fonds paritaire et le secrétaire d'État chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Naissance du FPSPP : dans un contexte de crise économique, amplifier l'accès à la formation et soutenir les mobilités professionnelles



Le FPSPP a également repris et développé la mission (initiée par la signature, le 21 avril 2009, d'un premier accord du FUP avec l'État) d'organisme intermédiaire du Fonds social européen (FSE). A ce titre, il est chargé de la gestion et du contrôle d'une subvention globale permettant la mise en place de projets cofinancés par le FSE au bénéfice des OPCA et des FONGECIF. Le Fonds paritaire remplit également une mission de professionnalisation de ces réseaux dans la mise en place de leurs projets, afin de les rendre conformes aux exigences du FSE.

Avec la loi du 5 mars 2014, le FPSPP va voir redéfinies ses missions traditionnelles et son champ d'action amplifié, avec de nouvelles missions. Cette réforme acte l'élargissement des partenariats avec Pôle emploi et les Conseils régionaux, la redistribution aux FONGECIF des fonds destinés au financement du congé individuel de formation (CIF), la contribution à la formation des salariés des TPE-PME, la diminution du FSE, mais aussi l'accompagnement de la mise en œuvre du CEP et du compte personnel de formation (CPF).

INFO SUR

LES RESSOURCES DU FPSPP

Le financement du FPSPP s'appuie essentiellement sur les contributions des entreprises de droit privé. Une partie de ses ressources provient également du Fonds social européen. Il redistribue ces fonds vers des organismes en contact direct avec les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi. L'objectif : donner plus de moyens pour les parcours professionnels des actifs.

Les OPCA, les OPACIF, les FONGECIF, Pôle emploi et, depuis 2015, les Conseils régionaux, sont les principaux partenaires du FPSPP.

Les fonds gérés par le FPSPP représentent environ 1/6^e des dépenses totales mutualisées au sein des organismes paritaires (OPCA) et 1/30^e du total des dépenses de la formation professionnelle continue en France.

En neuf ans d'existence, le FPSPP est fier d'avoir conclu avec l'État trois conventions-cadres et géré presque 10 milliards d'euros, contribuant ainsi à rendre accessible la formation au plus grand nombre.

INFO SUR

LES MISSIONS DU FONDS PARITAIRE A SA CREATION

1. Assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA et OPACIF, et contribuer au développement de la professionnalisation et du congé individuel de formation.
2. Cofinancer des actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi : ces actions sont cofinancées sur la base d'appels à projets au bénéfice de publics prioritaires.
3. Assurer l'animation : FONGECIF, FAF-TT et OPCA.
4. Conduire des études et des actions de promotion, d'information ou d'évaluation en lien avec son objet et diffuser des statistiques annuelles sur son site.
5. Contribuer au financement du nouveau service dématérialisé d'information en lien avec son objet et diffuser des statistiques annuelles sur son site.

Marie-Pierre Sinou, ancienne présidente du FUP et administratrice du FPSPP, collègue salariés

En tant qu'ancienne présidente du FUP et administratrice du FPSPP dès sa création, pouvez-vous nous préciser quel a été l'apport du FPSPP au développement des compétences des actifs ? Quelle évolution a marqué la transformation du FUP en FPSPP ?



« Les premières réflexions sur la sécurisation des parcours professionnels au début des années 2000 émergent à une période où les parcours professionnels deviennent de plus en plus fragmentés, nécessitant de penser l'accompagnement de leurs transitions et du développement des compétences. Dès ces années tous les partenaires sociaux, parmi lesquels la CFDT, réaffirment fortement l'idée de la formation professionnelle tout au long de la vie.

C'est dans ce contexte qu'intervient la création du FUP, voulue par les partenaires sociaux dans l'ANI de 2004 et confirmée par la loi. Les missions et les actions mises en œuvre par le FUP préfigurent alors déjà certaines qui seront celles du FPSPP : mutualisation d'une partie de la collecte des OPCA et soutien de la formation de publics ciblés y ayant peu accès ; mise en place d'études quantitatives et qualitatives permettant d'analyser les actions de formation et donc d'améliorer les règles de la péréquation des fonds qui remontait au niveau national ; travail mené sur l'accompagnement des salariés et les règles de financement des congés individuels de formation par les FONGECIF ; ou mise en place en 2008 des appels à projets expérimentaux, ayant permis le financement d'actions originales menées par les OPCA et les OPACIF.

La mise en place du FPSPP, avec la négociation annuelle d'une convention avec l'Etat sur l'utilisation des fonds de la formation collectés par le FPSPP, a optimisé l'utilisation des fonds et l'ouverture des dispositifs à de nouveaux publics. Les annexes financières qui intègrent le recours aux fonds européens ont donné une possibilité de financement plus importante pour les salariés, même si les difficultés et les exigences administratives de mise en œuvre de ces fonds européens ont pu freiner les opérateurs (OPCA et OPACIF).

Nous pouvons également mentionner le travail réalisé par le FPSPP sur la mise en place du conseil en évolution professionnelle, qui a permis dans les régions aux FONGECIF d'être le moteur sur la mise en place de ce nouveau dispositif au service des salariés et des demandeurs d'emploi. Enfin, dans la continuité de l'animation du réseau des FONGECIF par le FUP, le FPSPP s'est attaché à continuer et à amplifier l'accompagnement de ces structures régionales et à développer une animation en direction des autres OPACIF et des OPCA.

Autant d'évolutions par lesquelles les partenaires sociaux ont montré leur capacité à adapter le système de formation professionnelle face aux mutations du marché du travail. Le bilan est conséquent et porte des acquis pour la suite qui s'ouvre. »

Naissance du FPSPP : dans un contexte de crise économique, amplifier l'accès à la formation

LES NOUVELLES MISSIONS POUR LE FPSPP AVEC LA RÉFORME DE 2014

FOCUS SUR

La loi du 5 mars 2014 a redéfini les missions traditionnelles du FPSPP et élargi son champ d'action avec de nouvelles missions applicables au 1^{er} janvier 2015.

UNE MISSION FINANCIÈRE ÉLARGIE

- **redistribution** aux FONGECIF des fonds destinés au financement du CIF collectés par les OPCA ;
- **financement** des heures acquises et mobilisées au titre du CPF lorsque :
 - le dispositif est mobilisé à l'occasion d'un CIF ;
 - le dispositif est mobilisé par un demandeur d'emploi. A ce titre, il contractualise avec Pôle emploi et les Régions.

UN RÔLE DE FACILITATEUR ET DE COORDINATEUR AFFIRMÉ

- **accompagnement** des OPCA et des OPCACIF dans le cadre de sa mission d'animation des réseaux, aussi bien lors de la mise en œuvre du socle des connaissances et de compétences professionnelles définies par les partenaires sociaux, que pour le recours à des critères et outils relatifs à la qualité des actions de la formation professionnelle continue ;
- **facilitation** les relations entre l'État et l'ensemble des OPCA, OPCACIF et FONGECIF ;
- **participation** à la connaissance partagée des diverses règles de financement du CPF décidées par les branches professionnelles.

UNE AIDE RENFORCÉE AUPRÈS DES TPE-PME

- **contribution** au développement de la formation de salariés des entreprises de moins de 10 salariés et des entreprises de 10 à 49 salariés.

UN APPORT SIGNIFICATIF AUX SYSTÈMES D'INFORMATION

- **contribution** au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle et financement du SI-CPF ;

UN ÉLARGISSEMENT DU PÉRIMÈTRE ÉVALUATIF

- **réalisation** et financement des missions d'études et d'évaluation, pour son propre compte ou en articulation avec les orientations définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF).

Eric Dumartin, ancien président du FPSPP, collège employeurs

Vous avez assumé la présidence du FPSPP dans un contexte où une nouvelle réforme de la formation professionnelle était annoncée. Comment le FPSPP a-t-il été impacté dans l'évolution de ses missions ?



« **Penser qu'une présidence se résume à une succession d'honneurs** ne reflète pas la réalité... Présider le FPSPP est une expérience exigeante, comme il en est peu donné dans la vie d'un homme ordinaire. Pour tout dire, malgré la difficulté, c'est une merveilleuse aventure, qui fait réfléchir positivement sur l'aptitude que peut avoir un groupe de femmes et d'hommes représentant pourtant des idées différentes, à gérer un écosystème de plus d'un milliard d'euros et à prendre des décisions complexes.

L'année 2014 a justement été proluxe en matière de décisions à prendre avec la loi du 5 mars 2014. Si on l'a qualifiée « d'année de transition », il n'en demeure pas moins qu'elle a forgé la réussite du changement plus structurel intervenu avec succès à partir de 2015. Parmi les décisions prises, j'en relève certaines en particulier : la mise en place de l'application « mon compte personnel de formation.fr », qui préfigurait le compte personnel d'activité ; la mise en place des conventions d'objectifs et de moyens ; les nombreux chantiers lancés avec nos différentes « parties prenantes », FONGECIF et OPCA, avec la volonté de co-construire et d'avoir auprès d'elles un rôle plus affirmé de support qui ne soit pas exclusivement financier.

Ce qui résulte de cette assemblée est une sensation de force et de compétence. A aucun moment les décisions n'y ont été prises médiocrement. Le FPSPP a toujours été dans une politique d'amélioration continue, il n'a jamais cessé de se remettre en question pour progresser. On ne peut que souhaiter retrouver dans les futures instances la vitalité et la sagesse de ce FPSPP.

Il serait injuste de tourner cette page sans avoir un mot pour les directeurs qui se sont toujours engagés sans compter pour la réussite du FPSPP et aussi pour leurs équipes qui savent à un haut niveau mêler passion et rigueur de gestion. Finalement, pour revenir aux honneurs, il n'en est qu'un véritable, de loin le plus inestimable, c'est celui d'avoir eu la confiance des administrateurs du FPSPP au cours de mon mandat et particulièrement en cette année 2014.



Des missions en perpétuelle évolution

Les feuilles de route du FPSPP 3 conventions-cadres Etat-FPSPP triennales

CONVENTION-CADRE

2010-2012, estimation au bénéfice de **698 100*** personnes formées
Cette feuille de route prévoyait de :

- Faciliter l'accès aux actions de qualification et de requalification des salariés et demandeurs d'emploi
- Financer les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences pour l'ensemble des actifs
- Financer des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels

ANNEXE FINANCIÈRE



CONVENTION-CADRE

2013-2015, estimation au bénéfice de **1 126 010*** personnes formées
Cette feuille de route prévoyait de :

- Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes
- Renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragilisés
- Sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles

ANNEXE FINANCIÈRE



CONVENTION-CADRE

2015-2017, estimation au bénéfice de **2 481 334*** personnes formées
Cette feuille de route prévoyait de :

- Mettre en oeuvre et promouvoir l'usage du CPF
- Favoriser l'accès à l'emploi par les formations en alternance à travers notamment le contrat de professionnalisation
- Développer des formations en faveur des salariés des TPE-PME
- Accompagner la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi

ANNEXE FINANCIÈRE



AU TOTAL sur

les **9 ans d'activités** le FPSPP estime avoir contribué à la formation de plus de **4,3 millions*** de personnes dont :

PRESQUE

2 MILLIONS
de demandeurs
d'emploi

PLUS DE

2.3 MILLIONS
de salariés

* Chiffres estimés.

Bertrand Demier, trésorier adjoint du FPSPP, collège employeurs

Vous étiez membre du CA du FPSPP ainsi que trésorier et vice-trésorier. La gestion financière de la formation professionnelle est largement critiquée. Pouvez-vous nous expliquer comment le FPSPP s'est-il doté d'une gestion financière efficace et transparente ?



Avant de vous expliquer en quoi la gestion du FPSPP fut et est efficace, transparente et exemplaire, je voudrais revenir sur « la large critique » de la gestion des fonds de la formation.

La formation professionnelle englobe un vaste champ. Il existe de nombreux acteurs, opérateurs, décideurs qu'ils soient publics ou privés, des utilisateurs différents entre un demandeur d'emploi sans qualification et un demandeur d'emploi à forte employabilité, un salarié menacé et les salariés plus sécurisés. Pour répondre à toutes ces demandes et exigences, les partenaires sociaux, ces fameux corps intermédiaires, ont construit dans le temps et la négociation, différents dispositifs pour sécuriser le parcours professionnel des individus. Par définition, le système est complexe et non opaque comme certains ont voulu le faire croire.

En revanche, il y a un sujet très clair et très simple : ce sont les entreprises qui financent l'ensemble des dispositifs avec un pourcentage assis sur la masse salariale. Il reste donc essentiel que ces fonds soient fléchés vers les demandeurs d'emploi mais aussi vers les salariés pour maintenir un bon niveau de compétence et de productivité. Dans le cadre du Fonds paritaire, nous avons donc accompagné les demandeurs d'emploi *via* les OPCA, les FONGECIF-OPACIF, les Conseils régionaux, Pôle emploi sur de nombreux dispositifs (CSP, POE et R2F à hauteur de 100 millions d'euros).

Pour répondre à votre question, nous nous sommes dotés en interne de ressources humaines suffisantes pour piloter, suivre et vérifier l'utilisation des fonds alloués aux différents partenaires. Le conseil d'administration a approuvé les outils et procédures de contrôle pour chaque dispositif et opérateur. Les tableaux de suivi de trésorerie faisaient l'objet d'une présentation en conseil d'administration ou lors des comités de suivi. Aucune ligne de l'annexe financière (cadre financier global négocié entre l'État et les partenaires sociaux) ne pouvait être modifiée sans l'accord préalable de l'autorité politique, à savoir le COPANEF.

Les fonds que nous gérons, dont nous ne sommes pas propriétaires, sont très majoritairement revenus aux salariés (environ 50 %) et aux demandeurs d'emploi (environ 50 %). Les frais de gestion représentent environ 10 % de la collecte. Quelle structure, fondation ou instance publique peut annoncer de tel pourcentage ?

Au-delà des missions de gestion interne, nous avons bien évidemment un expert-comptable et un commissaire aux comptes qui ont systématiquement validé sans réserve les comptes du FPSPP. La transparence et l'efficacité ne font pas, selon moi, débat.

Il existe bien évidemment des marges d'amélioration sur lesquelles nous avons déjà entamé une réflexion et un travail que nous transmettrons.

L'animation des réseaux : une posture de services auprès des OPCA et OPCACIF-FONGECIF

Les OPCA et les OPACIF-FONGECIF constituent les partenaires privilégiés du FPSPP. Ils sont en contact direct avec les entreprises et les salariés, et dans certains cas avec les demandeurs d'emploi. Ils forment un réseau important au service de l'ensemble des entreprises et des salariés de droit privé.

• La maison commune des OPCA, OPACIF et FONGECIF

Le Fonds paritaire a hérité du FUP, et avant lui du COPACIF, son rôle d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF-TT. Ce réseau a été constitué au départ en entités régionales indépendantes afin qu'elles puissent s'adapter d'emblée aux réalités spécifiques à chaque territoire. À la recherche d'une meilleure convergence, un important travail de réflexion et de comparaison des pratiques a été mené avant la création du FPSPP. Depuis, ce travail a été poursuivi et amplifié par le Fonds paritaire. A sa création, le FPSPP s'est vu confier par les partenaires sociaux un rôle plus important dans l'animation de ces réseaux, sa mission étant également élargie au réseau des OPCA. Ainsi, le Fonds paritaire s'est attaché, au fil du temps, à incarner la « maison commune » des OPCA et des OPACIF-FONGECIF. Une fonction qui s'articule autour de cinq registres d'action :

- capitaliser et coproduire des outils communs ;
- appuyer le déploiement des réformes ;
- professionnaliser les collaborateurs des réseaux ;
- expérimenter de nouvelles modalités d'intervention ;
- être un centre de ressources.

Ce travail d'animation des réseaux a permis de mutualiser les pratiques pour développer une offre de services complète au niveau national. Toutes les actions réalisées à la demande des partenaires sociaux visaient à rassembler les réseaux paritaires et à mieux structurer les méthodes de travail pour une mise en œuvre opérationnelle cohérente.

• Professionnaliser les acteurs, harmoniser les pratiques

Dans un environnement incertain, ponctué de deux réformes majeures de la formation professionnelle (réformes de 2009 et de 2014), la mise en commun de moyens au service d'une réflexion collective a été largement saluée par l'ensemble des acteurs concernés. Le FPSPP a apporté un appui au déploiement de nouvelles mesures et dispositifs, par l'organisation d'un travail collectif rassemblant l'ensemble des acteurs et la production collective de process de mise en œuvre, tels que des guides pratiques, sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), le compte personnel de formation (CPF), les nouvelles dispositions de la formation ouverte et à distance (FOAD), l'illettrisme, etc.

Ce déploiement sur le terrain des nouveaux dispositifs s'est accompagné d'un dispositif de professionnalisation très important accueillant entre 700 et 800 inscrits par an. Durant ses neuf années d'existence, le FPSPP s'est en effet continuellement mobilisé pour professionnaliser les équipes des FONGECIF et des OPCA, que ce soit dans la compréhension des deux réformes ou dans l'harmonisation des règles de fonctionnement. Plusieurs séminaires et journées de sensibilisation, à destination des salariés mais aussi des administrateurs des OPCA et des FONGECIF, ont été organisés en neuf ans (11 sessions, 230 personnes formées).

A cela s'ajoute la mise en place de chantiers nationaux sur des thématiques transversales. Ces chantiers nationaux, coordonnés par le FPSPP, ont organisé et structuré les débats, afin d'assurer la cohérence des interventions des organismes paritaires. Ils ont porté sur l'ingénierie du forfait parcours, le catalogue de référencement, les procédures qualité, ou les règles de fonctionnement du CSP.

Les chantiers nationaux ont débouché sur plusieurs réalisations concrètes, telles que le référentiel d'engagement de service, la certification AFNOR ; l'étude sur les pratiques d'achat de formation par les FONGECIF ; la structuration de l'offre de service nationale du conseil en évolution professionnelle (CEP) ; la publication d'un livret en appui à la professionnalisation des FONGECIF-OPACIF sur le CEP, etc.

Ces outils opérationnels, créés en collaboration avec les acteurs, ont permis une appropriation des dispositifs de formation, de leur mode de fonctionnement et de financement. Cette mise en commun des pratiques concourt à un objectif de mutualisation et d'amélioration continue des prises en charge de bénéficiaires.

Faits marquants

- 2009** Essor de la mission animation
- 2010** Charte d'engagement des FONGECIF
- 2011** Le déploiement d'outils opérationnels (enquête post-CIF, supports de communication...)
- 2012** Charte des bonnes pratiques pour les OPCA et les entreprises afin de développer la simplification, la lisibilité, le service de proximité
- 2013**
 - Journées de sensibilisation des nouveaux administrateurs des OPCA et des FONGECIF
 - Manifestation pour fêter les « 30 ans des FONGECIF » et réalisation d'un ouvrage retraçant 30 parcours professionnels et personnels
- 2014** Création du conseil en évolution professionnelle (CEP)
- 2015**
 - Création du club CPF et lancement du site moncep.org
 - Travaux pour la mise en place d'un système Informatique Multi-FONGECIF : SIM
- 2016**
 - Lancement d'une campagne de communication CEP à destination du grand public
 - Loi NOTRe et appui juridique aux FONGECIF
- 2018**
 - Portail de services du CEP
 - Mise en ligne de l'outil blocs de compétences

UNE MISE EN OEUVRE RÉUSSIE DU CEP

La loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle (CEP), permettant aux salariés en activité de faire le point sur leur situation professionnelle et leurs possibilités d'évolution. Dans le cadre de sa mission d'animation des réseaux, le FPSPP a été pleinement impliqué dans la mise en place opérationnelle du CEP. À la demande des partenaires sociaux, une offre commune aux FONGECIF a été formalisée dès 2015, afin d'harmoniser les services proposés en tous points du territoire. Le FPSPP en a assuré l'ingénierie et prolonge aujourd'hui son action par la professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle, en s'attachant à promouvoir et à faire respecter par les conseillers la règle du « tenir conseil » consistant à respecter le libre choix du bénéficiaire. Le FPSPP est aussi le principal financeur de la ComCEP (Communauté de métier des conseillers en évolution professionnelle) qui vise à créer sur les territoires un espace d'échanges sur le CEP entre pairs issus de différentes institutions (Pôle emploi, OPACIF, Missions locales, Cap'emploi).

Chiffres-clés

Depuis 2010, plus de 4 377 salariés des FONGECIF-OPACIF ont été formés dans le cadre du dispositif de professionnalisation.

CPF : CRÉATION D'UN "CLUB UTILISATEURS"

Le FPSPP s'est attaché à rendre opérationnel le compte personnel de formation (CPF) en collaboration avec toutes les parties prenantes. À son initiative, un club « utilisateurs CPF » a été constitué.

Co-animé par le FPSPP et la Caisse des dépôts et consignations (en charge du développement du système d'information du CPF), le club rassemble tous les mois depuis début 2015 les principaux financeurs, notamment les OPCA, et les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), dont les OPACIF. Ces rencontres facilitent la mobilisation du CPF : appropriation des règles et procédures, échanges et mutualisation de pratiques, ainsi que recherche d'amélioration.

UN OUTIL POUR TROUVER SON OPCA OU SON OPACIF

Le FPSPP a construit et mis à disposition la « Table de correspondance NAF/CCN/IDCC/OPCA/OPACIF ». Cet outil permet aux opérateurs CEP, ainsi qu'aux salariés et demandeurs d'emploi, d'identifier l'OPCA ou l'OPACIF compétent à partir de la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise du salarié, le cas échéant, à partir de l'activité économique de l'entreprise.

Cet outil permet également d'identifier par OPCA et par OPACIF les conventions collectives ou secteurs d'activité couverts par leur champ professionnel respectif.

LES BLOCS DE COMPÉTENCES, UN OUTIL D'AIDE AU CONSEIL

Le FPSPP a engagé fin 2016, avec Centre Inffo, un travail de cartographie des blocs de compétences des 620 certifications les plus financées dans le cadre d'un CIF, représentant près de 80 % des dossiers. Objectif : donner aux conseillers davantage de visibilité sur l'existence de ces blocs de compétences, qui permettent de penser la formation en s'attachant d'abord aux compétences acquises par la personne et sur celles à développer.

Début 2018 a été mis en ligne un outil ergonomique à destination des conseillers des FONGECIF et OPACIF. Il permet de disposer sur un même support des certifications avec un descriptif (lorsque celui-ci existe) des blocs de compétences, unités de valeur et unités capitalisables se rattachant à celles-ci. Les correspondances éventuelles avec des CQP/ CQPI ont aussi été recherchées.



SIM, POUR « UN SYSTÈME INFORMATIQUE MULTI-FONGECIF »

Le FPSPP a financé un outil national de gestion du CIF pour que tous les FONGECIF puissent travailler sur une solution technique commune. Baptisé SIM, pour « Système Informatique Multi-FONGECIF », il a vu le jour en 2015 après plus de deux années de travail. Le SIM a tout d'abord été déployé en Île-de-France, avant que la région Bretagne en devienne le deuxième utilisateur début 2017. Le FPSPP a ensuite repris la main pour le déploiement de l'outil dans l'ensemble des régions françaises. Les ambitions du programme sont grandes : doter tous les utilisateurs d'un même outil, d'une base de données unique, d'une seule manière de fonctionner. Parmi les améliorations recherchées figure la simplification de certaines opérations, telles que la remontée des données vers la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et le FPSPP ou l'accrochage au système d'information (SI) du CPF. La réforme de la formation professionnelle et l'annonce de l'arrêt du CIF ont conduit le FPSPP et les FONGECIF à suspendre ce déploiement.

Michel Fortin, ancien président du FPSPP, collègue salariés

En 2013 les FONGECIF fêtaient leurs 30 ans. Vous étiez devant la scène pour soutenir ce réseau et valoriser l'engagement du FPSPP dans la coordination et l'animation de ces structures. Pouvez-vous nous parler de l'apport du FPSPP vis-à-vis des FONGECIF ?



J'ai eu, pendant de longues années, la chance d'être un modeste acteur de l'animation du réseau des FONGECIF aux côtés de la grande équipe d'animation du FPSPP.

Ensemble, nous avons construit une véritable colonne vertébrale du réseau, mis en place des règles communes, mais aussi élaboré un plan de formation dynamique pour l'ensemble des conseillers du réseau.

Avec le FPSPP, nous nous sommes également préoccupés de la politique d'accompagnement des salariés demandeurs de CIF. Ceci reste pour moi un élément important de la réussite du CIF à une époque où, il ne faut pas l'oublier, l'accompagnement n'était pas la préoccupation des acteurs de la formation professionnelle continue.

Nous avons vécu la mise en place de la convention d'objectifs de moyens, nous avons alors accompagné le réseau des FONGECIF mais aussi créé une véritable dynamique de communication avec la DGEFP.

Nous avons compris avec le FPSPP la nécessité d'un dialogue plus important mais surtout d'un travail en commun avec les présidents et les vice-présidents de l'ensemble des Fongecif qui ont tous répondu présent, sans oublier bien sûr les trésoriers. J'ai fait plusieurs fois le tour de France des FONGECIF, j'ai toujours rencontré de grandes équipes techniques très professionnelles mais surtout à l'écoute des salariés, des directrices, ou directeurs extrêmement motivés.

Mais aussi des administrateurs très engagés, une valeur ajoutée du paritarisme très forte au niveau du congé individuel de formation.

Nous avons été très fiers de les représenter !

La péréquation : un levier majeur de développement de la formation professionnelle

Le FPSPP, comme avant lui l'Association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL), puis le Fonds unique de péréquation (FUP), assure une péréquation des fonds de la formation professionnelle.

• Soutenir la formation des publics les plus fragilisés

Avec la péréquation, le FPSPP apporte un soutien financier aux OPCA qui s'engagent au-delà de ce que leur permettent leurs ressources. Le Fonds paritaire assure en effet la mutualisation des fonds entre les opérateurs, puis une redistribution des ressources. Celles-ci sont orientées en priorité vers les publics les plus fragilisés, tels que les demandeurs d'emploi et les salariés faiblement qualifiés des TPE-PME.

Les fonds collectés et redistribués par le FPSPP au titre de la péréquation sont donc une garantie financière essentielle pour déployer les dispositifs visant le maintien dans l'emploi et le développement des compétences. Cette mission fait du Fonds paritaire un élément moteur de la solidarité nécessaire au développement économique et au progrès social.

• Un levier financier pour plusieurs dispositifs phares

Les fonds issus de la péréquation permettent notamment de financer l'alternance, privilégiée par les partenaires sociaux en ce qu'elle permet de se former tout en acquérant une certification ou une qualification reconnue par les employeurs.

De 2009 à aujourd'hui, la péréquation assurée par le FPSPP a contribué à financer le contrat de professionnalisation : plus de 358 000 contrats de professionnalisation de 2009 à 2017 et une estimation d'environ 66 000 contrats de professionnalisation au titre de 2018.

En partenariat avec les OPCA, le FPSPP a également pris en charge tout ou partie de plusieurs autres dispositifs phares : la période de professionnalisation (de 2009 à 2014), le DIF portable (de 2009 à 2014) et les frais de fonctionnement des CFA (depuis 2015).

Faits marquants

- 2009** Assouplissement des critères d'accès à la péréquation.
- 2010** Versement des fonds réservés sur justification d'un besoin de trésorerie attesté par un commissaire aux comptes jusqu'en 2014.
- 2012** Fusion des OPCA passant de 41 à 20.
- 2014** La fin de la prise en charge des périodes de professionnalisation supérieure ou égale à 150 h (120 h avant le 26 avril 2012) et visant une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un CQP et du DIF portable.
- 2015** Nouveau plan comptable des OPCA suite à la réforme du 5 mars 2014.
- 2015** Changement des critères d'accès à la péréquation avec l'intégration des dépenses de fonctionnement des CFA et maintien de la prise en charge des contrats de professionnalisation.



FOCUS SUR

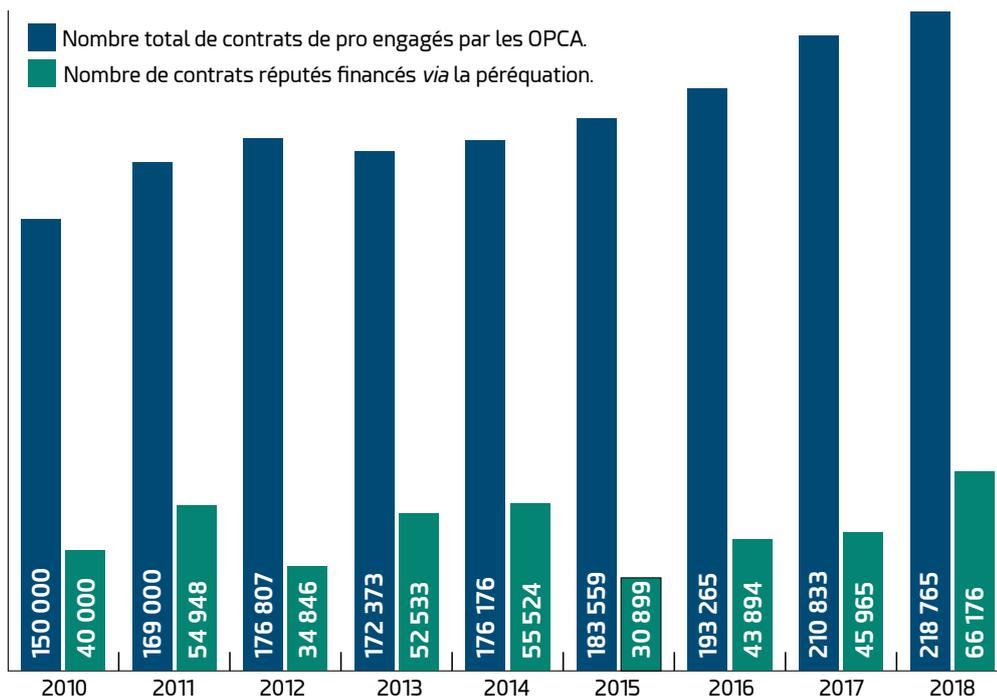
LA PÉRÉQUATION

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification. Il comprend un parcours de formation, d'une durée comprise en 6 et 24 mois, et une mise en pratique des apprentissages en entreprise. Les activités doivent être en lien avec la qualification préparée. Il a pour objectif de renforcer les compétences professionnelles et d'acquérir une qualification, (diplôme, titre, ou certificat de qualification professionnelle reconnu par l'État et/ou la branche professionnelle).

En neuf ans, le FPSPP estime avoir contribué au financement de plus de 424 000 contrats de professionnalisation *via* la péréquation.

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



Lecture : Pour estimer le nombre de contrats réputés financés par le FPSPP, on ramène les montants attribués au titre de la péréquation au coût moyen brut constaté.

Données prévisionnelles pour 2018.



Un cofinancement des actions de formation au profit des moins qualifiés et des demandeurs d'emploi

A travers ses appels à projets et ses dotations, le FPSPP participe à la sécurisation des parcours professionnels des actifs les plus vulnérables. Un travail mis en œuvre avec ses partenaires, qui a contribué à former 3,2 millions de personnes en neuf années.

• Un fonctionnement en mode projet

Une partie des fonds collectés par le FPSPP est directement redistribuée aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi par le biais d'appels à projets et ses dotations. Ces fonds sont orientés vers les personnes qui en ont le plus besoin : les salariés des plus bas niveaux de qualification, les demandeurs d'emploi particulièrement vulnérables en période de crise, les salariés des TPE et des PME. Guidées par les conventions-cadres signées entre l'État et le FPSPP, mais aussi par différentes initiatives gouvernementales, les actions financées concourent à :

- qualifier ou requalifier les salariés des PME et des TPE (ex : financement du plan de formation) ;
- sécuriser les parcours professionnels des actifs en difficulté et les accompagner vers un emploi durable (ex : formations mutations économiques, CléA...)

Le fonctionnement en mode projet a été développé dès la création du FPSPP et amplifié avec la première convention-cadre État-FPSPP du 15 mars 2010. Ce mode de fonctionnement permet de co-construire avec les OPCA, les OPACIF, les FONGECIF, et depuis 2015 avec Pôle emploi et les Conseils régionaux, des actions de formation à destination des publics qui en ont le plus besoin et qui concernent des besoins réellement identifiés sur le terrain. Il permet la mise en place d'objectifs et d'engagements réciproques connus dès le départ et un suivi des opérations tout au long de la réalisation des projets. Cette méthode responsabilise toutes les parties prenantes et permet une utilisation efficace des fonds de la formation.

• Plus de 4 milliards d'euros pour insérer et maintenir les actifs dans l'emploi

Près de 4.3 milliards d'euros, au 4 décembre 2018 : c'est le montant total des appels à projets et dotations financés ces neuf dernières années par le FPSPP. Cet investissement, voulu par les partenaires sociaux, s'adresse en priorité aux femmes, aux bas niveaux de qualification, aux jeunes, aux seniors, aux salariés et aux demandeurs d'emploi et se traduit par le financement de dispositifs de formation qui ont fait leur preuve, comme par exemple :

- la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective (POEI et POEC) ;
- le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pour les licenciés économiques ;
- le CPF des demandeurs d'emploi ;
- les expérimentations territoriales (ex : le service militaire volontaire) ;
- le CIF (CDD, intérimaire et CDI) ;
- l'appui aux mutations économiques (prioritairement des actions de transition énergétique ou numérique).

Des missions en perpétuelle évolution



Faits marquants

- 2010** Les appels à projets deviennent un des piliers du FPSPP
- 2011** Lancement de l'appel à projets des contrats de sécurisation professionnelle (CSP)
- 2012** Lancement de l'appel à projets préparations opérationnelles à l'emploi (POE)
- 2013** Lancement des programmes MUTÉCO
- 2014** Les fonds provenant du FSE se concentrent sur les contrats de sécurisation professionnelle (CSP)
- 2015**
 - Financement des heures CPF au profit des demandeurs d'emploi
 - Lancement du dispositif CléA
- 2016**
 - Contribution au Plan 500 000
 - Lancement des « Expérimentations territoriales »
- 2017**
 - Lancement de trois appels à projets exceptionnels : formations digitales ; formations aux métiers rares ; accompagnement et formations pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés
 - Journée MUTÉCO : retour sur un programme 150 projets pour un montant de 360 millions d'euros
- 2018** Organisation de la clôture des opérations prévue pour 2020

CLÉA : PREMIER CERTIFICAT NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Créé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), le certificat CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité.

Le FPSPP a accompagné le COPANEF dans la construction de CléA puis, *via* une équipe projet dédiée, dans son déploiement. Un travail qui s'est traduit par la création d'un outil de gestion, un appui à la prise en main de l'outil, le développement de nouvelles fonctionnalités, la mise en oeuvre de procédures de reporting...

CléA s'adresse en priorité aux personnes n'ayant pas de certification professionnelle. Cette démarche de certification leur permet de démontrer leur maîtrise des fondamentaux du monde du travail. Ce certificat au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité est construit sur un référentiel précis, autour de sept domaines :

Chiffres-clés

Au total, depuis 2017, plus de 80 000 évaluations préalables ont été réalisées et environ 24 000 certificats délivrés. La contribution financière du FPSPP, parmi l'ensemble des cofinanceurs, s'élève à près 41,7 millions d'euros pour 70 000 demandeurs d'emploi.

LES CONTRATS DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE DES LICENCIÉS ÉCONOMIQUES

Le FPSPP a soutenu l'accès à la formation des licenciés pour motif économique dès sa création : d'abord dans le cadre des dispositifs de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP), puis dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dès sa création par la loi du 30 juillet 2011.

Le CSP s'applique dans le cas de procédures de licenciement pour motif économique. Durant son CSP, le bénéficiaire peut notamment accéder à des périodes de formation, adaptées au profil de celui-ci, lui permettant de s'adapter aux profils d'emplois qui lui sont accessibles, de se qualifier ou de se reconverter sur un nouveau métier.

Chiffres-clés

En neuf ans, le FPSPP a financé 700 millions d'euros au titre des dispositifs CRP-CTP-CSP (financement à 100 % jusqu'en 2015, puis à 80 %).

POEI ET POEC POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les partenaires sociaux, dans l'ANI de janvier 2009, ont décidé de soutenir les demandeurs d'emploi pour qui une action de formation s'avérerait nécessaire pour accéder à un emploi par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Le FPSPP participe au financement de ce dispositif en allouant des fonds aux OPCA *via* des appels à projets.

Concrètement, la POE permet au demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi. Elle peut être individuelle (POEI) dans le cas d'une offre d'emploi, ou collective (POEC) lorsque des besoins ont été identifiés par un accord de branche.

Qu'elle soit individuelle ou collective, la POE fonctionne et permet une insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi peu diplômés : l'enquête sur le devenir des bénéficiaires de POEI (et POEC), réalisée conjointement entre le FPSPP et les OPCA, a montré que parmi les demandeurs d'emploi sortis entre avril 2016 et mars 2017, 78 % sont en emploi six mois après la fin de la POEI.

Chiffres-clés

Depuis 2011, le financement du FPSPP s'élève à 159 millions d'euros pour la POEI et 316 millions d'euros pour la POEC. Les deux dispositifs ont permis de former près de 230 000 personnes.

LE SERVICE MILITAIRE VOLONTAIRE POUR L'INSERTION DES JEUNES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

L'expérimentation autour du service militaire volontaire (SMV) a réuni une panoplie inédite d'acteurs : le FPSPP, le COPAREF Grand Est, sept OPCA, le FONGECIF, le ministère de la Défense. Le FPSPP s'y est associé en tant que financeur, mais également dans l'ingénierie initiale du projet, puis en tant que coordinateur des acteurs de la formation.

Consistant à joindre le statut de militaire volontaire à celui de stagiaire de la formation professionnelle, cette expérimentation visait, en premier lieu, à améliorer l'insertion des jeunes très éloignés de l'emploi, mais également à proposer des solutions aux entreprises rencontrant des difficultés à recruter.

Sur une centaine de jeunes entrés au centre, 76 ont réussi à terminer leur formation professionnelle. Le mois qui suivait la fin des formations, 40 % des jeunes ont trouvé un emploi. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec le niveau de qualification extrêmement faible de cette population. L'évaluation du dispositif a démontré une augmentation du taux d'emploi des jeunes passés par le SMV de plus de 30 %, prouvant ainsi l'efficacité de l'accompagnement pédagogique et social mis en œuvre.

Chiffre-clés

En 2017, le FPSPP a élargi son soutien au dispositif, en finançant les formations de 1000 jeunes dans l'ensemble des anciens et nouveaux centres SMV (six au total) partout en France.

SOUTIEN AUX PLANS GOUVERNEMENTAUX DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les partenaires sociaux restent mobilisés aux côtés de l'État pour un fléchage des fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin. Lors de la mise en œuvre de plans nationaux, le FPSPP a mis à disposition ses ressources toujours dans le but de réduire les inégalités et de faciliter l'accès à la formation des personnes les moins qualifiées. Concrètement, cela s'est traduit par un investissement conséquent des partenaires sociaux dans les différents plans gouvernementaux : plan 40 000 en 2015, plan 500 000 en 2016, puis plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2018.

Chiffres-clés

En 2018, le PIC représente un investissement de 250 millions d'euros, soit un quart du budget total du FPSPP.

SOUTIEN AUX TPE ET PME CONFRONTÉES À DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

Les entreprises et leurs salariés qui traversent des évolutions profondes de leurs modèles économiques et de leurs métiers peuvent, à court et moyen termes, voir leur compétitivité et leur employabilité se fragiliser. Pour accompagner ces transformations, le FPSPP soutient depuis 2013 le programme Mutations économiques et technologiques (MUTÉCO) via des projets divers et variés.

Depuis 2015, les fonds ont été dirigés vers les projets innovants traitant des thématiques de transition énergétique et numérique.

Chiffres-clés

Depuis le lancement du programme MUTÉCO et en quatre ans d'existence, le FPSPP a distribué plus de 360 millions d'euros pour des projets élaborés par 17 OPCA et cinq FONGECIF, mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national.

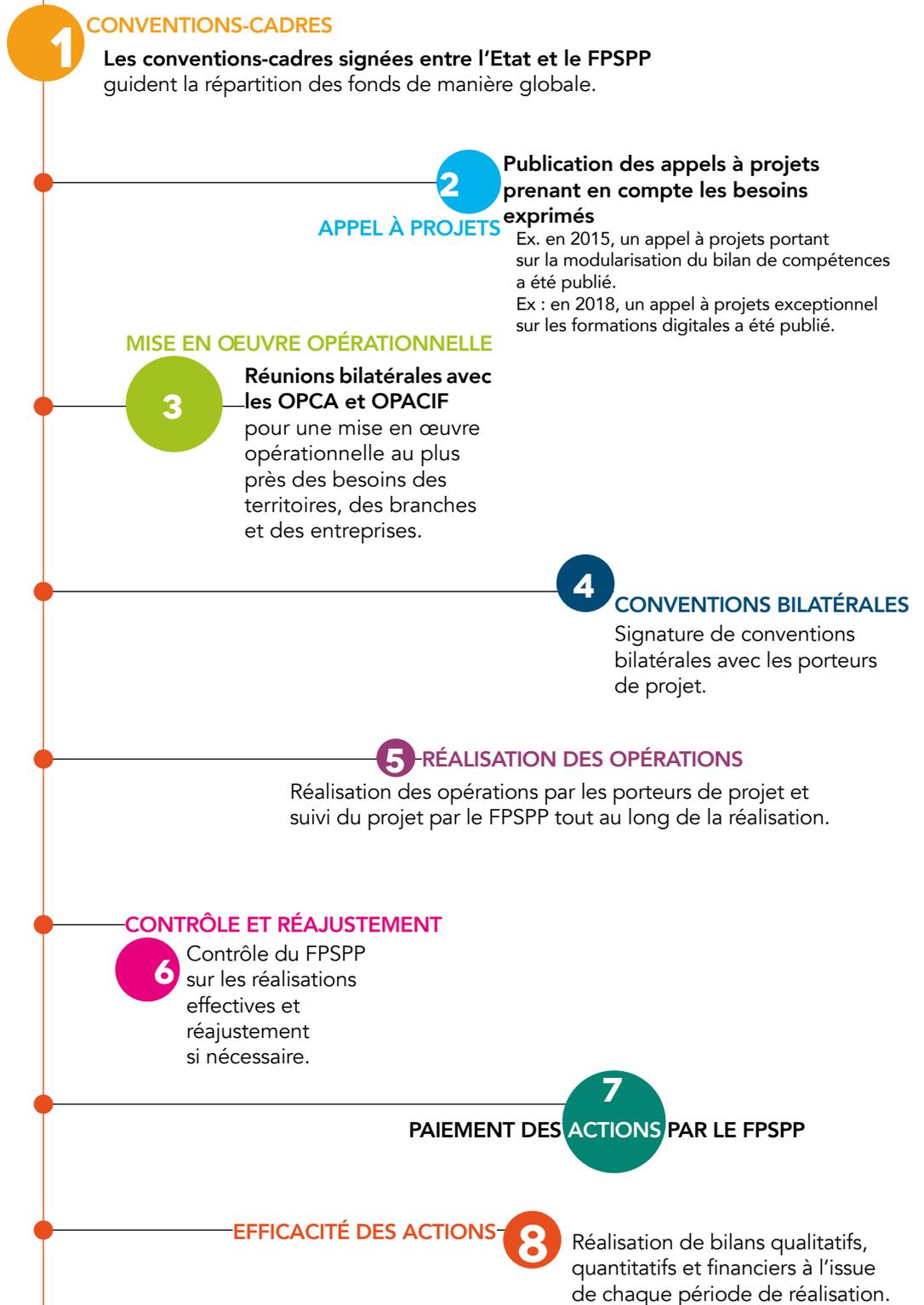
CPF DEMANDEUR D'EMPLOI : FINANCER LES INITIATIVES INDIVIDUELLES VISANT L'OBTENTION D'UNE QUALIFICATION

La loi du 5 mars 2014 prévoit que les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la mobilisation des heures inscrites au compte personnel de formation (CPF) d'un demandeur d'emploi soient pris en charge par le FPSPP. Cette prise en charge s'effectue par l'intermédiaire de conventions spécifiques avec Pôle emploi et les Conseils régionaux, ainsi qu'avec l'AFDAS à compter de 2016 pour les intermittents du spectacle en situation de demande d'emploi. L'ensemble de ces conventions prévoit la prise en charge par le FPSPP des frais pédagogiques et des frais annexes correspondant aux heures de DIF-CPF mobilisées, sur la base d'un forfait de 9 euros/heure.

Chiffres-clés

Depuis 2015, le FPSPP a investi plus de 700 M€ au profit de la formation des heures CPF des demandeurs d'emploi. A lui seul le FPSPP a financé la formation de plus de 50 % des demandeurs d'emploi, soit plus de 850 000 formations.

Mode d'emploi des appels à projets



LE POIDS DU FSE ET SA DÉVOLUTION

Victor Manuel Das Neves, directeur général adjoint du FPSPP

Le Fonds Social Européen (FSE) a impacté à la fois l'organisation, le mode de fonctionnement du FPSPP mais aussi ses relations avec ses partenaires.

Pouvez-vous revenir sur les changements intervenus ?



« La délégation par l'Etat au FPSPP du rôle d'organisme intermédiaire (OI), en charge de la mise en œuvre et du contrôle du programme FSE, exigeait de présenter des garanties de solvabilité et de compétence en gestion administrative et financière. Le FPSPP, passé d'une logique purement fiscale (péréquation) qui prévalait avec le FUP à une logique d'intervention complémentaire a su s'organiser pour répondre aux exigences du FSE. Le FPSPP a notamment adopté pleinement la méthodologie « Projets », s'est outillé d'équipes techniques capables d'accompagner pour instruire, suivre et contrôler et a su mettre en place les instances et mécanismes nécessaires à sa gouvernance. Progressivement ont été créés et diffusés des outils et des mécanismes de gestion, de suivi et de contrôle. Des guides de procédures ont aussi été écrits, en appui à un outillage technique plutôt lourd (déposer une demande de subvention, l'examiner, la proposer en instance de décision, la conventionner, la suivre *via* des outils et enquêtes quantitatives et qualitatives sur les actions financées, la justifier *via* un bilan et des pièces justificatives probantes...).

Le FPSPP a dû également faire appliquer les principes de transparence et de traçabilité des projets et de leurs dépenses à ses différents partenaires. Les équipes techniques, embauchées au sein du nouveau service « Projets », ont dû construire une nouvelle relation avec les OPCA-OPACIF : le FSE, transparent et traçable, est basé sur le « rendre compte ». Il a fallu partager et faire glisser les OPCA-OPACIF vers ce nouveau mode de gestion et vers ce nouveau mode de relation avec le FPSPP. Un changement passant par l'échange, l'animation, la mutualisation, l'harmonisation et la professionnalisation du réseau.

Depuis 2014, le cofinancement FSE est concentré sur un seul appel à projets : le contrat de sécurisation professionnelle (et avant celui-ci la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle). Cette concentration a été une vraie simplification pour l'ensemble des acteurs participant à la formation professionnelle des actifs. Sur la période qui précédait, entre 2009 et 2013, les appels à projets et leurs règles de prise en charge s'étaient en effet multipliés. La logique d'engagements annuels et d'annexe financière définie annuellement du FPSPP affronte en outre la logique du FSE, basée sur une période de réalisation pluriannuelle et des dépenses effectivement réalisées. Des principes de gestion complexes et très minutieux impactent le pilotage des partenaires sociaux, sans compter les risques liés aux audits de la Commission européenne, qui obligent le FPSPP comme les organismes bénéficiaires des subventions cofinancées à maintenir un niveau de rigueur très élevé. »

La conduite d'études et de travaux : au-delà des chiffres, évaluer les résultats des actions financées.

La gestion de 10 milliards d'euros en neuf ans d'action a nécessité à la fois une bonne gestion financière, mais aussi un travail évaluatif continu des actions prises en charge par le FPSPP. Tout en s'assurant que les fonds de la formation aillent vers les personnes qui en ont le plus besoin, sous l'impulsion de la présidence et de son directeur général, le Fonds paritaire s'est donc attaché à mesurer l'efficacité des dispositifs financés.

• En neuf ans, une montée en puissance de la dimension évaluative

Le FPSPP est passé progressivement d'un rôle de contrôleur financier (quantitatif) à un rôle d'évaluateur qualitatif des actions financées. Pour soutenir cette mission, il a mis en place une équipe dédiée qui a réussi à capitaliser et à standardiser les données provenant de ses nombreux partenaires (OPCA, OPACIF, Conseils régionaux, Pôle emploi...).

Afin de pouvoir comparer objectivement ces données, il était en effet nécessaire d'harmoniser les résultats et de co-construire avec les partenaires des grilles d'analyse communes. Les remontées d'informations qualitatives et quantitatives sur les actions financées ont été fiabilisées et systématisées afin de pouvoir rendre compte des résultats obtenus.

Ces différents travaux, ayant vocation à être rendus publics, ont été mobilisés autant que de besoin afin d'appuyer les réflexions et d'objectiver les décisions.

• Eclairer les décisions politiques

Les bénéficiaires ont-ils obtenu une qualification ou une certification à l'issue des formations ? Quelle insertion dans l'emploi ? Quelle reconversion après un CIF ? Quelles sont les pratiques de formation dans les TPE ? Autant de résultats que le FPSPP s'est attaché à évaluer et à transmettre, à travers la publication régulière d'études (sur le CIF et le contrat de professionnalisation, les trajectoires post-POEI et PEC, etc.) et la réalisation de deux rapports au Parlement.

Par son travail d'évaluation qualitative, le Fonds paritaire a donc contribué à éprouver l'efficacité des politiques menées et à réajuster si nécessaire l'affectation des fonds. Cette mission, menée en étroite collaboration avec le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) est un outil de pilotage essentiel au service de la transparence, de l'évaluation, et de la simplification de la formation professionnelle continue.

INFO SUR

LA MISSION D'ÉVALUATION DU FPSPP

Quatre priorités structurent la mission d'évaluation du FPSPP :

1. s'assurer que tous les dispositifs financés par le FPSPP puissent faire l'objet en temps voulu de bilans évaluatifs ;
2. mettre en place au sein des OPCA et des OPACIF des travaux évaluatifs conjoints ;
3. soutenir le COPANEF et les COPAREF dans les études nécessaires pour leur activité ;
4. rendre compte sur des bases méthodologiques solides et transparentes des résultats de l'action des organismes paritaires.

Des missions en perpétuelle évolution



Faits marquants

- 2011** Première enquête post-CIF sur les parcours achevés en 2009.
- 2012** Evaluation des usages de la période de professionnalisation.
- 2013** Première enquête post-contrat de professionnalisation.
- 2014** Lancement de l'enquête DEFIS (Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés) auprès des entreprises et les vagues successives auprès d'un même échantillon de salariés sur la période 2014-2019.
- 2015** Création de la mission d'évaluation, de la prospective et des statistiques, étude qualitative sur les pratiques formatives auprès des salariés les moins qualifiés.
- 2016** Premier rapport au Parlement
Enquête post-contrat de professionnalisation conjointe avec la DARES.
Enquête post-POEI et post-POEC conjointe avec 11 OPCA.
- 2017** Evaluation de l'usage des fonds redistribués aux TPE par les OPCA et perceptions par les entreprises.
Séminaire MUTÉCO pour déterminer les conditions de réussite d'un projet.
- 2018** Deuxième rapport au Parlement
Lancement d'une grande enquête quantitative auprès des utilisateurs de leur compte CPF, tant salariés que demandeurs d'emploi.
Manifestation AFEST (actions de formation en situation de travail) pour capitaliser sur les résultats des expérimentations lancées depuis 2016.

LES PREMIÈRES ENQUÊTES HISTORIQUES

LES ENQUÊTES POST-CIF

Depuis 2010, le FPSPP a lancé trois enquêtes nationales visant la mesure de l'impact du congé individuel de formation (CIF) sur l'insertion professionnelle. Depuis 2015, cette enquête est devenue annuelle, organisée par le FONGECIF Bretagne, qui récupère les données de l'ensemble des FONGECIF.

Suivant la même rigueur méthodologique et la même structure, ces enquêtes nationales ont porté sur l'analyse de 20 000 retours de questionnaires qui nous renseignent sur :

- le profil des bénéficiaires du CIF ;
- les mobilités professionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise du salarié ;
- l'impact du CIF sur l'employabilité pour les CDD et les intérimaires ;
- la satisfaction de l'accompagnement des FONGECIF (l'accueil, l'information, le conseil et le suivi).

Un « baromètre » a été mis en place et affiché sur le site du FPSPP afin de permettre une comparaison des résultats sur la durée. Les résultats des enquêtes post-CIF alimentent les travaux de l'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), permettant aux conseillers et aux individus d'anticiper leurs trajectoires professionnelles.

LES ENQUÊTES POST-CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

En 2014, le FPSPP a réalisé une enquête de grande envergure (12 330 réponses représentatives) portant sur l'impact de l'insertion professionnelle suite à un contrat de professionnalisation et sur l'efficacité du parcours de l'alternance.

Les partenaires sociaux ont veillé à ce que cette enquête se caractérise par sa rigueur méthodologique (une mesure d'impact homogène dans tous les secteurs et sur l'ensemble du territoire, réalisée par l'institut TNS Sofres) et sa neutralité (réponse directe des bénéficiaires eux-mêmes).

En 2016, le FPSPP et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (DARES) se sont réunis pour monter une enquête permanente auprès des bénéficiaires de contrat de professionnalisation. Elle offre un cadre commun à l'ensemble des OPCA et des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) pour suivre les trajectoires permises par le passage par un contrat de professionnalisation.

DEFIS : UN OUTIL POUR L'ANALYSE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dès 2014, le système paritaire de formation professionnelle continue s'est doté, à l'initiative du CNEFP, d'un instrument statistique puissant pour analyser les parcours professionnels et leurs liens avec la formation. Financé par le FPSPP, conçu et réalisé par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ) et piloté conjointement avec le CNEFP, le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS) permet de suivre pendant cinq années consécutives (2015-2019) le parcours des personnes qui étaient salariées fin 2013 dans un échantillon représentatif à cette date des entreprises de France métropolitaine.

L'enquête DEFIS a permis d'apporter des enseignements sur des thématiques telles que la mobilité professionnelle des actifs, la connaissance et l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), l'entretien professionnel (comme levier de l'accès à la formation professionnelle des actifs), ou la mise en oeuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Des missions en perpétuelle évolution

FOCUS SUR

LES RAPPORTS AU PARLEMENT (2016 ET 2018)

Dans ses délibérations de 2009 et 2014, le Parlement a souhaité qu'une communication tous les deux ans de l'action du FPSPP soit rendue publique, notamment pour le volet de son action intéressant les demandeurs d'emploi. C'est dans cet objectif que ces rapports ont été réalisés, afin de rendre compte de l'ensemble des missions assurées, aussi bien au profit des salariés que des demandeurs d'emploi.

Ces rapports démontrent successivement la gestion agile, réactive et transparente du FPSPP qui se traduit par le développement de la culture de l'évaluation.

ETUDES RÉGIONALES AU PROFIT DES MISSIONS DES COPAREF

Le FPSPP a réalisé des études régionales au profit des missions des comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation COPAREF : sur les métiers émergents dans les régions Normandie et Provence-Alpes-Côte d'Azur, sur les transformations des compétences régionales liées à l'économie numérique et à la transition énergétique en région Grand Est et sur les enjeux de la création d'entreprise en région Pays de la Loire.

ZOOM SUR TROIS ENQUÊTES QUI ONT ÉCLAIRÉ LE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX

TRAJECTOIRES POST-POEI ET POEC

En collaboration avec Pôle emploi, une enquête sur les trajectoires post-POEI et POEC a été réalisée en 2016. Il ressort de cette enquête que les préparations opérationnelles à l'emploi individuelle ou collective (POEI ou POEC) sont efficaces et permettent un rapide retour dans l'emploi. 78 % des bénéficiaires sont en emploi six mois après la fin d'une POEI. Ce taux est encore plus élevé pour les jeunes de 25-34 ans (82 %) et les personnes qualifiées (89 % pour les niveaux I et II). Ces résultats ont conforté le choix des partenaires sociaux de financer davantage les dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi.

USAGE DU FINANCEMENT DES PLANS DE FORMATION DANS LES TPE

Cette étude a mis en évidence une forte hausse du nombre de bénéficiaires d'une formation dans les entreprises de moins de 11 salariés (+ 27 % entre 2014 et 2016), mais aussi certains effets négatifs (effet inflationniste, capacité très inégale d'un OPCA à l'autre pour déployer une offre de services adaptée). Pour mieux optimiser l'usage des fonds au bénéfice des TPE, les partenaires sociaux ont mis en place des dialogues de gestion avec les OPCA autour de cette dotation.

MUTATIONS ÉCONOMIQUES (MUTÉCO)

L'étude menée par le FPSPP a révélé un poids important des secteurs industriels et des grandes entreprises. Face à ce constat, les OPCA ont cherché à mobiliser au sein d'un territoire, des petites et moyennes entreprises dans le sillage d'une plus grande. Toutefois, les toutes petites entreprises (moins de 11 salariés) restent difficiles à mobiliser dans ces projets de transformation des compétences. Aussi, pour privilégier les actions en faveur de plus petites structures, les partenaires sociaux ont décidé de restreindre la prise en charge des rémunérations aux salariés des PME de moins de 250 salariés.



Une gestion paritaire : au service de l'intérêt général



Le paritarisme en action

Le paritarisme à l'œuvre depuis plus de 40 ans s'exprime pleinement à travers l'activité du FPSPP. L'investissement des partenaires sociaux, qui siègent au sein du Fonds paritaire, est indispensable pour lui permettre de remplir les missions pour lesquelles il a été créé.

• Le paritarisme en action

L'environnement dans lequel intervient le FPSPP est changeant : réformes profondes du système de formation professionnelle en 2009, puis en 2014 ; priorités politiques régulièrement renégociées entre les partenaires sociaux et l'État ; réattributions des fonds en cours d'année, etc. En parallèle, les responsabilités du FPSPP, à l'égard des organismes avec lesquels il travaille et *in fine*, à l'égard des actifs et des entreprises, sont importantes, à l'image des fonds qu'il gère. C'est bien pour cela et pas seulement, que les partenaires sociaux, siégeant au sein du FPSPP, se sont dotés d'outils performants pour gérer avec efficacité et transparence ses actions.

Dès sa création, les partenaires sociaux se sont organisés de façon à répondre efficacement aux missions du FPSPP. Des commissions paritaires thématiques ont été créées pour définir des règles adaptées dans l'affectation et l'utilisation des fonds, ainsi que des commissions financières pour suivre avec précision l'exécution des annexes financières.

Les services internes du FPSPP se sont également structurés pour répondre au mieux aux attentes de ses partenaires. Des outils de pilotage et de gestion ont été développés pour faciliter la collaboration et l'échange de données entre le FPSPP, les FONGECIF, les OPCA-OPACIF et par la suite les Régions et Pôle emploi. Des bilans évaluatifs, des études et des démarches d'évaluation ont été mis en place durant ses neuf ans d'activité.

Toutes ces pratiques n'ont cessé d'évoluer et de s'adapter en permanence afin de répondre aux exigences des différentes réformes, de faciliter les relations avec les partenaires du Fonds paritaire, et *in fine* de contribuer au développement des compétences des actifs

INFO SUR

UNE COLLABORATION ÉTROITE ENTRE LE COPANEF ET LE FPSPP

Créé par l'ANI de 2013 et successeur du CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle), le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) est l'instance décisionnaire qui fixe les objectifs et l'organe d'expression des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Afin de consolider la gouvernance paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, le FPSPP et le COPANEF ont conclu une convention dans l'objectif de préciser leurs modalités de travail et d'articuler au mieux leurs missions. Elle organise le financement des services assurés par le FPSPP pour le bon fonctionnement « administratif » de l'ensemble des instances.

Le soutien technique aux orientations décidées par le COPANEF a été assuré par le FPSPP. Celui-ci y a répondu de plusieurs manières :

- par de la mise à disposition de moyens humains ;
- par un appui technique et opérationnel aux opérations décidées par le COPANEF et entrant dans l'exécution de l'annexe financière à la convention-cadre État-FPSPP (CléA, bilan de compétences) ;
- par la diffusion, la collecte et la circulation des informations ; le FPSPP a ainsi créé pour le compte du COPANEF un site internet dédié qu'il gère, ainsi que des espaces collaboratifs de travail ;
- par la réalisation, en interne ou en externe, de travaux d'études, d'analyse et d'évaluation et de production de synthèses de données.

De plus, pour instruire et gérer ces travaux, deux comités mixtes paritaires ont été mis en place et animés par les deux présidences du COPANEF et du FPSPP :

- le **Comité études et territoires** : qui a suivi l'ensemble des études et évaluations, ainsi que l'animation des COPANEF ;
- le **Comité communication** : qui a construit et mis en place une stratégie commune de communication pour mieux faire connaître les activités de ces deux institutions, apporter de la lisibilité et renforcer la transparence.

Christian Janin,
ancien président du COPANEF,
collège salariés

et **Florence Poivey,**
ancienne présidente du COPANEF,
collège employeurs.



Vous avez assumé la première présidence du COPANEF à sa création en 2014. Ce changement a modifié les relations entre les partenaires sociaux et le FPSPP. Pouvez-vous nous en dire plus ?

« La loi de mars 2014 a instauré une gestion quadripartite des politiques publiques en matière de formation et d'emploi. Le COPANEF (et les COPAREF en région) a assumé une responsabilité accrue dans l'élaboration des politiques voulues par les partenaires sociaux par leur accord national interprofessionnel de décembre 2013 : des dispositifs paritaires de formation professionnelle recentrés sur le développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi par le CPF et l'entretien professionnel, ainsi qu'un financement plus clair, donnant au FPSPP des ressources directes et des objectifs plus ciblés notamment vers les demandeurs d'emploi et les salariés des TPE.

Cette mission, le COPANEF ne pouvait l'accomplir sans l'appui technique du FPSPP. De simple gestionnaire d'un fonds de financement paritaire, le FPSPP est devenu l'outil de mise en œuvre des politiques voulues par le COPANEF et ceci dans tous les champs où la puissance publique et les partenaires sociaux ont décidé d'investir : mise en place du CPF (SI-CPF, listes ...), du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) et du CEP, décret qualité, expérimentation FEST, plans en faveur des demandeurs d'emploi... Ces nouvelles missions interprofessionnelles ont aussi amené le FPSPP à développer sa fonction d'animateur et de coordonnateur des OPCA et OPACIF.

Grâce à la réactivité et à la compétence des salariés du FPSPP, le COPANEF a permis aux partenaires sociaux de remplir toutes leurs responsabilités dans la gouvernance quadripartite de la formation et de l'emploi. Nous ne pouvons que souhaiter que cette expérience acquise au COPANEF et au FPSPP serve à la réussite de la nouvelle réforme engagée, notamment au sein de France Compétences. »

Philippe Debruyne,
président du COPANEF, collège salariés

et **Elisabeth Tome- Gertheinrichs,**
vice-présidente du COPANEF,
collège employeurs.

Depuis que vous assumez la présidence du COPANEF, comment avez-vous travaillé conjointement avec le FPSPP ? Quel a été l'apport du FPSPP aux orientations décidées par le COPANEF ?



« La question de l'innovation sociale est au cœur du travail des partenaires sociaux en matière de développement des compétences des actifs et de sécurisation de leurs parcours professionnels. Le COPANEF a initié de nombreuses réflexions en ce sens, autour de la personnalisation de l'accompagnement pédagogique et des notions de parcours de formation, du développement de leur pouvoir d'agir, de la qualité de l'ingénierie de la certification professionnelle et de son lien avec les besoins en emplois et en compétences, ou encore des pédagogies de l'alternance...

Sur tous ces sujets, les partenaires sociaux n'ont pas travaillé « en chambre ». Ils se sont bien évidemment nourris des retours d'expériences issus du monde de l'entreprise qu'ils représentent, mais ils ont également pu s'appuyer sur le soutien et l'expertise FPSPP pour conduire des travaux à grande échelle. Cela s'est traduit tout à la fois sur la conduite au long cours des expérimentations éclairantes sur le bilan de compétences modulaire (BCM) ou les actions de formation en situation de travail (AFEST), sur lesquels le réseau des FONGECIF et des OPCA a été mobilisé par le FPSPP, ou sur le conseil en évolution professionnelle (CEP), sur lequel le FPSPP a su également conduire un important travail d'accompagnement des FONGECIF et de formation de leurs conseillers autour d'un panier de services qui fait aujourd'hui référence.

En termes de qualité, la traduction du décret du 30 juin 2015 en indicateurs opérationnels est le fruit du travail des OPCA, piloté par le COPANEF avec le soutien et l'expertise du FPSPP. De même, le FPSPP a favorisé l'articulation entre les OPCA et les FONGECIF autour de la mise en œuvre de l'outil Datadock. Enfin, le travail du COPANEF a été intense sur la certification professionnelle, qui s'est traduit concrètement par le certificat CléA et plus récemment CléA numérique, mais aussi autour des certifications interbranches (CQPI et CCPI). Mais il n'aurait pu être conduit sans le soutien humain et technologique, à travers les systèmes d'information associés, du FPSPP.

Enfin, la richesse de ce bilan relève évidemment de la stratégie définie par les organisations syndicales et patronales que nous représentons. Mais elle procède aussi concrètement de la qualité des relations entre le COPANEF et le FPSPP, tant en termes de gouvernance que d'opérationnalité. Nous tenons donc particulièrement à remercier la présidence du FPSPP pour leur engagement à nos côtés, et la direction générale et ses équipes pour leur disponibilité permanente. Le bilan du COPANEF durant ces quatre années est aussi le leur !

Ces acquis sont structurants pour continuer à agir dans le contexte de la réforme en cours, qui bouscule l'ensemble des acteurs. Ils ont forgé une méthode et un objectif qui continueront d'éclairer l'action des partenaires sociaux. Notre méthode est de fonder notre vision partagée sur la confrontation à la réalité vivante du travail, de l'entreprise et des territoires, et sur l'évaluation des retours concrets de l'expérience. Quant à notre objectif, il demeure celui d'anticiper, d'éclairer et de soutenir en continu le développement des compétences individuelles et collectives, au service de l'emploi des actifs et de la compétitivité des entreprises. »

FOCUS SUR — UNE DÉMARCHE QUALITÉ

UNE DÉMARCHE DE TRANSPARENCE AU-DELÀ DES OBLIGATIONS LÉGALES

En application de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du décret du 25 mars 2016, le FPSPP s'est doté d'un certain nombre de règles visant à garantir le libre accès à la commande publique, l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures (règles de publicité et de mise en concurrence). Cette adhésion volontaire du FPSPP répond tout d'abord à un objectif d'efficacité qualitative et économique. Il s'agit de satisfaire un besoin identifié de services ou des biens de qualité en parvenant à la meilleure performance en termes de coûts et en garantissant un bon usage des fonds qu'il gère.

De plus, depuis quelques années, le FPSPP s'est engagé dans une démarche proactive de communication, conjointement avec le COPANEF. Il ne se contente pas d'appliquer l'ensemble des obligations légales qui lui incombent, au premier rang desquelles la publication des comptes et des appels à projets, mais s'astreint à davantage de transparence. Dans cette optique, la publication d'un rapport d'activité annuel permet de rendre compte aux financeurs, aux pouvoirs publics et aux autres acteurs, des actions accomplies au cours de l'année écoulée. Enfin, la présentation des deux éditions d'un Rapport au Parlement, en 2016 et 2018, a été l'occasion pour le FPSPP de dresser un bilan des résultats obtenus et de rendre compte de l'ensemble de ses actions.

Documents à consulter sur :
www.FPSPP.org/publications-et-outils/rapports/#

UNE ATTENTION CONSTANTE ENVERS LA QUALITÉ DES SERVICES

Le FPSPP a souhaité s'inscrire dans une démarche qualité afin de certifier dans la durée l'efficacité de son action et de ses relations avec ses partenaires. Pour ce faire, il a opté pour la démarche EFQM (European Foundation for Quality Management) permettant une adaptation progressive de l'organisation de la structure.

Le premier niveau de certification visé et obtenu, en décembre 2016, implique de répondre à des objectifs ambitieux concernant :

1. le pilotage et la gestion des interfaces entre le FPSPP et ses partenaires ;
2. la modélisation des processus et procédures internes ;
3. la gestion des données mobilisées.

L'obtention de cette reconnaissance est le fruit des efforts des collaborateurs et administrateurs du FPSPP et atteste que son organisation a été en mesure de tirer systématiquement le meilleur parti des différents potentiels d'amélioration.

Dominique Jeuffrault, trésorière du FPSPP, collègue salariés

Si nous devons effectuer un bilan du FPSPP et de sa gestion paritaire, comment les partenaires sociaux se sont-ils organisés pour s'assurer de la bonne mise en place des missions de la nouvelle structure ?



« **Tout d'abord, nous avons toujours veillé à donner la parole aux instances qui légitiment l'action du FPSPP** comme le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), l'État par l'intermédiaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les cinq organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel des syndicats de salariés (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) et les trois organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CPME et U2P).

Les partenaires sociaux siégeant au FPSPP ont également toujours veillé à une totale transparence. Ceci fait suite au constat que le paritarisme de gestion a souvent fait l'objet de critiques du fait de ses modalités de fonctionnement. Ses détracteurs étaient nombreux et n'hésitaient pas à évoquer son opacité ou la situation financière dégradée de certains secteurs.

C'est pour cette raison que nous avons édité, depuis 2016, le Rapport annuel au Parlement. Nous y rendons compte de l'action des partenaires sociaux dans la fonction centrale du FPSPP de mutualisation et de redistribution des fonds de la formation professionnelle. Nous justifions de l'usage des fonds du point de vue des bénéficiaires et relatons nos actions en faveur des entreprises et de leurs salariés mais aussi les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi.

Autre préoccupation qui nous anime : remplir notre rôle d'appui aux politiques paritaires tout en conciliant réactivité et qualité de gestion.

Les partenaires sociaux du FPSPP se sont toujours attachés à une vraie transparence avec l'exigence majeure d'équilibrer ses comptes, en liens vivants et étroits avec les entreprises et les salariés qui le financent ou bénéficient de ses prestations et en jouant un rôle fédérateur pour les FONGECIF, les OPCA et les OPACIF.

Nous pouvons être fiers de notre action et de notre gestion rigoureuse. Le premier indicateur d'efficacité est naturellement la situation financière saine du FPSPP que nous laissons à France Compétences. »

Des politiques paritaires engagées

En plus de ses missions confiées par la loi, le FPSPP a soutenu durant ses neuf années d'activités diverses actions, toujours dans le même objectif : donner plus de moyens pour les parcours professionnels des actifs.

• Renforcer l'accès à l'emploi des jeunes

Depuis sa création, une partie des fonds du FPSPP sont orientés au profit de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. L'engagement du FPSPP auprès des jeunes se décline en quatre modes différents : projets de formation, péréquation, accompagnement (dont conventionnements) et actions de soutien.

Comme évoqué précédemment, le FPSPP a financé, dans le cadre de la péréquation, les contrats de professionnalisation. Cependant, le soutien aux jeunes et à l'alternance comme mode d'apprentissage va au-delà de cette mesure. Une politique renforcée à l'égard de ce public a été mise en place depuis 2013, passant par le soutien financier de divers dispositifs.

• Accompagnement individuel renforcé des jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi

Au titre de l'ANI du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, le FPSPP a signé, avec Pôle emploi et les Missions locales, deux conventions pour financer des opérations d'accompagnement individuel des jeunes. La première convention précise les modalités de financement de l'accompagnement individuel renforcé des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme. La seconde définit les mêmes modalités pour des jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable. En trois ans de partenariat, la participation financière du FPSPP s'élève à 180 millions d'euros.

• Appui à la formation des jeunes en emploi d'avenir

Tous les projets proposés par le FPSPP sont ouverts aux jeunes mais seul l'un d'entre eux leur a été dédié exclusivement : les emplois d'avenir. Ce dispositif, créé par l'État en 2012, permet aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou d'acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi. Le FPSPP a appuyé l'organisation des actions de formation durant les contrats des jeunes, via un soutien financier de presque 66 millions d'euros accordés aux OPCA, entre 2013 et 2017.

• Aide aux développeurs et promoteurs de l'alternance auprès des entreprises

Les OPCA bénéficient d'un financement de la part du FPSPP pour que des développeurs de l'alternance fournissent aux entreprises, plus particulièrement à celles de petite taille, tout l'accompagnement nécessaire à la conclusion de contrats en alternance. En neuf ans, 24 millions d'euros ont été alloués à cette action.

• Soutien aux manifestations de WorldSkills France

Le FPSPP apporte son soutien, depuis plusieurs années, aux différentes manifestations organisées par WorldSkills France dans le cadre des Olympiades des métiers. Plus grand concours des métiers au monde, elles sont organisées tous les deux ans. Elles permettent à de jeunes professionnels venus du monde entier, champions nationaux dans leur métier, de se mesurer lors d'une compétition internationale organisée sur un même site. Depuis 2013, le soutien financier du FPSPP à cette action en faveur des jeunes s'élève à 7,15 millions d'euros. En 2018, le FPSPP a apporté un financement complémentaire de 150 000 euros, destiné à soutenir la candidature de la France pour accueillir la WorldSkills Competition en France en 2023.

Faits marquants

• Initiatives complémentaires pour les demandeurs d'emploi

Le FPSPP a soutenu financièrement les plans successifs mis en œuvre par les pouvoirs publics en faveur de la formation des demandeurs d'emploi : « plan 30 000 » en 2013, « plan 40 000 » en 2015, et « plan 500 000 » en 2016.

Depuis 2012, à la demande de l'État, le FPSPP a également assuré en partie le financement de la rémunération de fin de formation (R2F), accordée à tout bénéficiaire de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) ayant épuisé ses droits à l'assurance chômage avant la fin de sa formation. Le montant alloué par le FPSPP à Pôle emploi en sept ans de partenariat s'élève à presque 742 millions d'euros.

Enfin, les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre national le 4 mai 2017 relatif à l'expérimentation d'un parcours intégré vers l'emploi pour 1 000 réfugiés accueillis dans le cadre du droit international.

- 2015** Engagement dans l'expérimentation AFEST
- 2016** Appel à projets Expérimentations territoriales
- 2016 & 2017** Organisation des cycles de conférences sur l'innovation pédagogique
- 2017**
 - Appel à projets « Formations digitales »
 - Innov'Trophées
- 2017 & 2018** Travail sur le Prototype (outil performant d'aide à l'orientation professionnelle)
- 2018**
 - Publication du rapport final des expérimentations AFEST et organisation d'une journée de retour d'expérience rassemblant tous les acteurs du champ emploi-formation
 - Formation sur le Digital Learning

L'innovation pédagogique au cœur des préoccupations du FPSPP

Dès 2015, à l'initiative de la présidence et du directeur général, le FPSPP a choisi de privilégier les projets innovants. Réaffirmée en 2016, cette priorité a pris une véritable ampleur en 2017, incluant une attention toute particulière aux innovations pédagogiques.

• Revisiter les modèles pédagogiques pour améliorer l'accès à la formation

En tant qu'acteur central de la formation professionnelle, expert de terrain et laboratoire d'idées, le FPSPP a eu à cœur d'accompagner tous les individus, quels que soient leurs parcours et leurs profils, en misant sur les modalités numériques et les ingénieries de formations innovantes.

Un vaste plan d'action a été déployé, et plusieurs expérimentations ont vu le jour. Avec un objectif majeur : revisiter les modèles pédagogiques afin de rendre la formation accessible à chacun ; et une conviction : s'appuyer sur les nouveaux outils pour faciliter l'acquisition de compétences indispensables dans un marché du travail en profonde mutation.

• Soutien aux actions de formation en situation de travail (AFEST)

Dès avril 2015, le FPSPP s'est engagé aux côtés de la DGEFP, du COPANEF, du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et de l'ANACT dans une expérimentation visant à développer l'AFEST. Onze OPCA volontaires - Actalians, Afdas, Agefos-PME, Constructys, Fafih, Fafsea, Faf.TT, OPCAlia, OPCAlim, OPCA TS, Uniformation – ont collaboré avec 50 entreprises sur des projets très divers. 70 salariés ont testé cette nouvelle modalité de formation, dont huit salariés en contrat en alternance, cinq en contrat d'insertion et deux en contrat saisonnier.

En 2018, à l'issue de cette expérimentation, un rapport a été publié et complété par l'organisation d'un séminaire d'appropriation des enseignements de l'AFEST. Consécration de ces efforts : l'AFEST est entrée dans la nouvelle définition de l'action de formation retenue par la loi du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel ».

Consultez le rapport de l'expérimentation sur : www.FPSPP.org/innovation/afest/

• Organisation d'un cycle de conférences sur l'innovation pédagogique

Dès octobre 2016, le FPSPP a proposé aux réseaux OPCA et OPACIF une réflexion sur l'innovation pédagogique. Celle-ci devait viser plus particulièrement à adapter les formes d'apprentissage aux publics les plus éloignés de la formation à travers l'utilisation de différentes modalités telles que le numérique, le digital, le mentoring, la transmission par le geste professionnel, la formation à distance... Objectif de cette démarche : intégrer progressivement ces nouvelles modalités dans les critères des appels à projets du FPSPP.

Cette action s'est illustrée par l'organisation d'un cycle de quatre conférences portant sur l'innovation pédagogique en 2016 et 2017. Ces conférences, qui ont enregistré un réel succès, ont permis d'illustrer les contours et l'utilité de la personnalisation des formations, de pédagogies différenciées selon les modes d'apprenance, et de l'organisation d'un parcours en alternance. Consultez les vidéos des conférences sur : www.FPSPP.org/innovation/cycles-conferences/

• Co-construction d'une formation sur le Digital Learning

En 2018, le FPSPP a souhaité prolonger la démarche initiée en 2016 sur l'innovation pédagogique et aller encore plus loin avec une formation sur la compréhension et sur les enjeux du Digital Learning destinée aux personnels OPCA.

Conscients que l'ensemble de leurs salariés devait désormais être formé au Digital Learning, plusieurs OPCA s'étaient en effet rapprochés du FPSPP pour co-construire ensemble une formation sur les fondamentaux de la digitalisation d'une offre de formation (solutions, modalités, réglementation, acteurs, coûts).

Après la finalisation d'un cahier des charges en mars 2018 et la sélection du prestataire (Fraissinet/The Mooc Agency) en juin 2018, un groupe projet constitué de dix OPCA a travaillé durant l'été à la conception des huit modules de la formation composés de vidéos, de témoignages

d'experts, de tests de connaissances, de partage d'expériences et de cas pratiques.

Le résultat est une formation sur mesure, 100% à distance qui met les apprenants en situation réelle permettant d'appréhender différentes modalités pédagogiques propres au Digital Learning (webinaires, forum, quiz, etc.).

Pour plus d'information consultez : www.fpspp.org/2018/12/10/les-salaries-dopca-formes-au-digital-learning/.

• Soutien aux formations digitales

Les organisations d'employeurs et de salariés ont souhaité, dans le cadre de l'avenant n° 4 à la convention-cadre 2015-2017, que le FPSPP finance l'adaptation de l'offre de formation au digital, afin de permettre l'accessibilité à un nombre de demandeurs d'emploi plus important.

Le Fonds paritaire a donc lancé l'appel à projets « Formations Digitales », reposant sur deux priorités : la digitalisation de l'offre de formation, ne pouvant excéder 20 % de l'aide totale sollicitée auprès du FPSPP (axe 1), et la FOAD des demandeurs d'emploi de niveau IV et infra (axe 2).

L'objectif de l'appel à projets porte sur l'adaptation des contenus d'apprentissage existants, en les adaptant à de nouvelles pratiques pédagogiques, grâce à l'utilisation d'outils et de supports numériques différents (MOOC, SPOC, vidéos, jeux, tutos, « serious games », etc.). Les organismes de formation se doivent d'innover, afin de s'adapter aux environnements professionnels et de fournir le meilleur service possible à des apprenants dont les caractéristiques et habits changent sans cesse.

Les bénéficiaires finaux de cette initiative sont d'abord les demandeurs d'emploi, libres d'organiser leur temps, et qui parallèlement à la recherche d'emploi peuvent profiter de formations partiellement à distance, quels que soient leur lieu d'habitation ou la localisation de l'organisme de formation.

Depuis le lancement du projet en 2017, le FPSPP a financé environ 12,5 millions d'euros au profit de près de 2000 bénéficiaires de formation et 200 organismes de formation.

• L'intelligence artificielle au profit du projet professionnel de la personne

Les équipes du FPSPP soutiennent le projet, porté par le COPANEF, de création d'un portail d'orientation et d'appui à la construction de projet professionnel dont l'objectif est de compléter et d'optimiser les fonctionnalités du système informatique du CPF (SI-CPF, financé depuis 2014 pour les 2/3 par les partenaires sociaux, via le FPSPP).

En utilisant l'intelligence artificielle et les big data, l'ambition de cet outil est de montrer l'ensemble des possibles à l'utilisateur et ainsi de mieux répondre à l'enjeu d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel (sans pour autant se substituer au conseiller) pour faciliter l'usage du CPF.

La création du prototype de cet outil d'aide à la construction de projet professionnel des personnes, initié dans le cadre d'une démarche de projet, a fait l'objet d'ateliers organisés avec les membres du COPANEF entre les mois d'octobre 2017 et janvier 2018. Des travaux ont également été conduits au sein de branches professionnelles, afin d'enrichir le référentiel de compétences de l'outil.

Le projet, en cours de développement, intègre aujourd'hui délibérément la dimension emploi et formation du projet d'évolution professionnelle et vise à :

- assurer les informations utiles à la compréhension, de façon intuitive, et un accompagnement en ligne, auprès des personnes qui souhaitent s'orienter, se réorienter, se former, s'insérer dans la vie active, monter leur entreprise ou évoluer dans leur carrière professionnelle ;
- préparer son projet par un bouquet de services d'abord en ligne puis, une fois le travail préparatoire effectué, pourra se poursuivre par des entretiens avec un(e) conseiller-ère en évolution professionnelle ;
- situer l'utilité des informations inscrites dans le SI-CPF (droits ouverts, certifications éligibles), au regard de l'ensemble des composantes du projet, et savoir chercher celles qui ne s'y trouvent pas (métier, emploi, formation, droits sociaux...).

● FOCUS SUR — LES INNOV'TROPHÉES

1^{ER} TROPHÉE DE L'INNOVATION EN FORMATION : LES INNOV'TROPHÉES

L'année 2017 a été marquée par le lancement du 1^{er} Trophée de l'innovation en formation : les Innov'Trophées. Impulsé par les présidents du FPSPP et du COPANEF, en partenariat avec Centre Inffo, cet événement avait pour objectif de recenser les initiatives innovantes, reposant sur de nouvelles manières d'apprendre ou s'inscrivant dans de nouvelles modalités pédagogiques (transition numérique, formations à distance, communautés apprenantes notamment), auprès des organismes de formation, des entreprises et des publics apprenants.

Au total, 98 projets innovants ont été déposés, soutenus par les OPCA, les FONGECIF, les branches professionnelles comme par les fédérations d'organismes de formation, des écoles et des universités.



LES LAURÉATS DES INNOV'TROPHÉES

Catégorie 1

ACTIONS CONDUITES PAR DES PRESTATAIRES DE FORMATION. ICAM (site de Toulouse), pour son projet « CONTACT-GESTES ». En filmant et en modélisant des gestes professionnels pour faciliter la gestion par l'entreprise de son capital savoir-faire, les porteurs de projet ont mis en place une solution pour assurer la transmission des métiers.

Catégorie 2

ACTIONS CONDUITES PAR LES ENTREPRISES. Vinci Insertion Emploi, pour son projet « STEP ». Grâce à « Stratégie territoriale pour l'emploi », Vinci Insertion Emploi ramène à l'emploi des jeunes éloignés du marché du travail, avec une formation basée sur le développement des capacités relationnelles et organisationnelles.

Catégorie 3

ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE DANS LE CADRE DE L'INGÉNIERIE DE PARCOURS. Groupe BATISTYL, pour son projet « Réseau Transcompétence, créateur de mobilité ». Pour répondre à leurs difficultés de recrutement, 30 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs se sont réunies afin d'intégrer une action de découverte des métiers à un parcours de formation. 25 actions mobilité ont été mises en oeuvre et 6 salariés ont changé de métier et d'entreprise.

Catégorie 4

INNOVATION EN FORMATION EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE. MONA, pour son projet « La fabrique e-learning ». La Mission des offices de tourisme de la Nouvelle-Aquitaine met à disposition des acteurs du tourisme des moyens de production de contenus de formation à distance et en ligne. Une bibliothèque de contenus modulaire, élaborée avec l'Université de Bordeaux.

Catégorie 5

PROJET EUROPÉEN EN PARTENARIAT AVEC L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE. GIP FIPAG, pour son projet « TEPEB ». Grâce à la certification « technicien de la performance énergétique du bâtiment » (TEPEB), le groupement d'intérêt public Formation et Insertion professionnelles de l'Académie de Grenoble accompagne des entreprises du bâtiment dans le développement des compétences liées à la transition énergétique.

Pour plus d'information consultez : www.fpspp.org/innovation/innovtrophees/

Philippe Dole, directeur général du FPSPP

**Vous êtes directeur général du FPSPP depuis près de quatre ans, quel bilan tirez-vous de vos missions ?
Si nous devons retenir trois idées centrales sur le FPSPP, quelles seraient-elles ?**



« Le FPSPP, depuis sa création, s'est attaché à soutenir et développer de nouveaux services (tels les périodes opérationnelles préparatoires à l'emploi, les contrats de professionnalisation, le contrat de sécurisation professionnelle, le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation...), comme à permettre à un nombre toujours plus important de personnes de se former, afin de répondre à la fois aux besoins d'adaptation des entreprises, des salariés et bien entendu des demandeurs d'emploi. J'ai servi l'intérêt général dans mes différentes fonctions exercées antérieurement, et je suis particulièrement heureux d'avoir pu contribuer à la réalisation de cette belle mission sociétale.

Après ces quatre ans je souhaite souligner :

- la rigueur et la qualité des travaux menés à la fois au sein des commissions paritaires mais aussi au sein des services techniques du FPSPP ;
- l'engagement des partenaires sociaux dans une démarche d'évaluation systématique de leurs actions afin d'apporter un éclairage et d'adapter au mieux les dispositifs financés. De plus, le souci de la transparence totale et la rigueur de la gestion financière, comme l'investissement dans les compétences et la qualité des conditions d'organisation du travail des équipes, ont été la préoccupation majeure de la présidence et du directeur général du FPSPP durant toutes ces années.
- la priorité également donnée à partir de 2015 aux projets innovants, qui ont pris une véritable ampleur en 2017 et 2018, incluant une attention toute particulière aux innovations pédagogiques. Nous avons ainsi mis en place une panoplie d'initiatives présentées d'ailleurs dans ce rapport, et renforcé nos partenariats avec les réseaux des FONGECIF - OPACIF, OPCA mais aussi avec l'Etat, Pôle emploi, les Conseils régionaux et Centre Inffo.

Tout cela n'aurait pu être possible sans les efforts et le soin constants des salariés du FPSPP que je tiens ici à remercier, toutes et tous, pour leur implication et leur professionnalisme. C'est également l'occasion pour moi de rappeler que travailler auprès des administrateurs comme au côté des salariés du FPSPP depuis maintenant près de quatre ans, a été une source permanente de sollicitations, de motivation et de satisfaction.

A l'heure de la nouvelle réforme de la formation professionnelle, comment voyez-vous l'évolution du champ emploi-formation ?

Comme nous l'avons bien observé dans ce rapport, le champ de la formation professionnelle continue est en perpétuel mouvement, car le monde du travail et la société tout entière sont en mutation. La relation au travail, les rapports sociaux, la relation au collectif, la reconnaissance de la capacité individuelle à faire des choix professionnels, les attentes vis-à-vis des pouvoirs publics et institutions se transforment. Depuis 1971 les partenaires sociaux se sont engagés fortement à adapter au mieux les dispositifs de formation aux besoins des actifs. Des accords nationaux interprofessionnels (ANI), des lois, des réformes ont ainsi fait évoluer ce secteur, bouleversé les organisations, donné progressivement aux personnes le pouvoir d'agir.

Le FPSPP lui-même a vu ses missions évoluer tout au long de ses neuf ans d'activité.

Aujourd'hui, la nouvelle réforme concrétisée par la loi de 5 septembre 2018, change en profondeur nos perspectives : la gouvernance nationale de la formation est entièrement modifiée, le périmètre des acteurs du champ emploi-formation est redessiné, voire complètement transformé, la notion et l'ADN de la formation révisés.

Dans ce contexte les mots d'ordre demeurent plus que jamais : réactivité, innovation et personnalisation des services.

Vous avez mis en place un plan de transformation afin de préparer le FPSPP et de mener à bien cette période de transition en vue de réussir le lancement de France Compétences. Pouvez-vous présenter, dans les grandes lignes, les mesures de ce plan ?

En effet, dès l'annonce de la ministre du Travail, au mois de mars 2018, en accord avec la présidence du FPSPP j'ai préparé un plan de transformation prenant en compte les dispositions de la loi et leurs impacts sur l'activité de la structure. Cette préparation a été conduite dès la commande reçue le 24 avril 2018 du directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail, en impliquant activement les responsables de service et le personnel.

Trois objectifs étaient les nôtres.

1. Mobiliser, accompagner et instaurer la confiance des collaborateurs du FPSPP.
2. Préparer la cessation d'activité du FPSPP et son impact.
3. Anticiper et préparer l'évolution des missions et l'intégration des nouvelles activités.

Des sessions régulières d'information sur les débats paritaires puis parlementaires et l'évolution du texte de la loi et ses dispositions ont été mises en place tout au long de l'année 2018. Un plan de formation prioritaire en vue de préparer les collaborateurs aux nouvelles missions a également été déployé. Des formations ouvertes à l'ensemble des salariés du FPSPP, portant sur les implications de la nouvelle loi, le droit public et le processus de décision administrative, le fonctionnement du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sur les dispositions du nouveau règlement général de protection des données (RGPD) ont eu lieu. Ceux des salariés qui le souhaitaient ont été individuellement accompagnés sur la maîtrise de nouvelles techniques utiles pour la future organisation.

Des chantiers thématiques ont été lancés permettant ainsi d'englober la totalité des sujets liés à la transformation du FPSPP en France Compétences et d'anticiper au maximum les éventuels points de blocage. Parmi ces chantiers nous citons : la procédure de clôture des fonds et de l'activité du FPSPP ; l'état des lieux de tous les actifs et passifs du FPSPP et du COPANEF et la préparation de la transition ; la construction d'un budget prévisionnel de France Compétences, l'anticipation des besoins en termes de systèmes d'information, la réflexion autour de sa politique de communication et de sa feuille de route (coûts, recommandations, évaluation)...

L'utilité de ce plan de transformation a été reconnue par l'Etat et les équipes en charge de la préfiguration de France Compétences. Ce travail collaboratif met de nouveau en évidence la capacité d'adaptation, l'expertise et le dynamisme des collaborateurs du FPSPP, demain salariés de France Compétences, qui sauront avec leurs futurs collègues venus de l'administration servir l'intérêt général et contribuer ainsi à répondre avec l'ensemble des acteurs, aux enjeux de compétences et d'évolution de notre pays.



Conclusion : 9 ans de contribution au pouvoir d'agir



Au-delà de la péréquation, le FPSPP est un outil de décloisonnement des fonds qui permet la prise en compte du projet de la personne : la lecture de ce rapport vient rappeler la vocation du Fonds paritaire. Outre l'optimisation des circuits de financement, celui-ci n'a cessé de contribuer à faciliter et à amplifier l'accès à la formation professionnelle pour les publics les plus fragiles : jeunes en insertion, demandeurs d'emploi et salariés les moins qualifiés. Une mission de solidarité essentielle, tout particulièrement dans le contexte de crise économique dans lequel est né le Fonds paritaire en 2009.

Ainsi, depuis sa création, les administrateurs et les équipes techniques du FPSPP ont-ils toujours œuvré à servir l'intérêt général, en contribuant au développement des compétences des actifs. Tout au long de ses neuf ans d'existence, le Fonds paritaire a également su faire preuve de beaucoup de souplesse, d'agilité, d'adaptation et d'une attention soutenue aux bénéficiaires de ses investissements. Il s'est attaché à soutenir et promouvoir le « pouvoir d'agir » de chacun des acteurs et notamment des actifs. Ces qualités sont bien entendu un atout dans le contexte actuel de nouvelle réforme de la formation professionnelle.

Avec la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018, France Compétences se substituera au FPSPP. Parmi ses missions figureront la régulation et le contrôle des prix et de la qualité des formations, ainsi que la tenue du Répertoire national des certifications professionnelles. L'institution jouera également un rôle financier important, en assurant la péréquation et la redistribution des fonds auprès des différents acteurs.

Enfin, elle devra permettre la consolidation et la mise en réseau des expertises, tout en exerçant une fonction d'évaluation des politiques d'emploi et de formation, contribuant à la mise en débat public de l'efficacité des politiques de formation et d'accès à l'emploi. L'attention portée à l'usager et aux actifs ne sera pas le moindre des enjeux pour ce nouvel établissement public. Pour une part significative d'entre elles, ces compétences sont aujourd'hui celles du FPSPP.

Glossaire

A

- AGEFAL Association de gestion du fonds des formations en alternance
- AFEST Actions de formation en situation de travail
- ANI Accord national interprofessionnel

B

- ANACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

C

- BCM Bilan de compétences modulaire
- CARIF Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
- CDC Caisse des dépôts et consignations
- CEP Conseil en évolution professionnelle
- CEREQ Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- CFDT Confédération française démocratique du travail
- CFE-CGC Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
- CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGT Confédération générale du travail
- CIF Congé individuel de formation
- CNCP Commission nationale de la certification professionnelle
- CNEFP Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
- CNEFOP Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- CPNFP Comité paritaire national pour la formation professionnelle
- COC Comité observatoires et certifications
- COMCEP Communauté de métier des conseillers en évolution professionnelle
- COPACIF Comité paritaire du CIF
- COPANEF Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
- COPAREF Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
- CPF Compte personnel de formation
- CPME Confédération des petites et moyennes entreprises
- CPNE Comité paritaire national de l'emploi
- CPNEF Comité paritaire national de l'emploi et de la formation
- CSP Contrat de sécurisation professionnelle

D

- DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail
- DEFIS Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés
- DGEFP Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- DIF Droit individuel à la formation

F

- DIRECCTE Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
- FIAF Fonds interprofessionnel d'assurance formation
- FO Force ouvrière
- FOAD Formation ouverte à distance
- FONGECIF Fonds de gestion des congés individuels de formation
- FPG Fonds paritaire de gestion de la formation
- FPSPP Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- FUP Fonds unique de péréquation
- FSE Fonds social européen

Glossaire

L		
M	LNI	Liste nationale interprofessionnelle
	MEDEF	Mouvement des entreprises de France
O	MUTÉCO	Mutations économiques et technologiques
	OPCACIF	Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation
	OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
	OREF	Observatoire régional emploi-formation
P	OTP	Observatoire des transitions professionnelles
	POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
R	POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
	R2F	Rémunération de fin de formation
U	RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
V	U2P	Union des entreprises de proximité
	VAE	Validation des acquis de l'expérience



Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – décembre 2018
11, rue Scribe - 75009 Paris – Contact presse@fpspp.org

Direction de la publication : Philippe Dole, Emilia Moldovan
avec la contribution de l'ensemble des administrateurs et collaborateurs du FPSPP

Conception et coordination : Centre Inffo - **Création et mise en page** : Centre Inffo

Photos : ©Shutterstock - © Thomas Raffoux - © JUEN Photographies



11, rue Scribe - 75009 Paris
Tél. : 01 81 69 01 40
presse@fpspp.org