



# Rapport d'activité 2010

# Une mutualisation des fonds de la formation pour ceux qui en ont le plus besoin

---

LE FONDS PARITAIRE EST AU CŒUR  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

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'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 repris 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 projets et d'individualisation des parcours. C'est ce principe qui sous-tend l'idée de **sécurisation des parcours professionnels**.

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.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est **un élément moteur de cette solidarité** nécessaire au développement économique et au progrès social. Il contribue notamment à l'ambition que se sont fixée les partenaires sociaux : former chaque année 500 000 salariés de plus parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus ●

## Une réponse aux enjeux de la formation professionnelle

La formation professionnelle continue s'inscrit dans une tradition, celle de la promotion sociale par le travail. Elle a été conçue pour corriger les inégalités face à la formation initiale, prendre en compte l'expérience professionnelle, mais aussi favoriser l'adaptation au changement et la mobilité des salariés. Depuis son origine, il y a quarante ans, beaucoup de droits nouveaux ont été créés par les négociations et les accords collectifs, puis transposés dans la loi et étendus à l'ensemble des salariés. La formation professionnelle ce sont chaque année 6 millions de personnes formées et 150 millions d'heures de formation sui-

vies. **Elle n'est pas une fin en soi, mais un formidable levier**, avec un triple objectif : répondre aux besoins des individus dans une société marquée par l'impératif de connaissances ; répondre aux nécessités des entreprises, parce que les ruptures de connaissances menacent à terme la création de richesses ; répondre aux besoins de la nation, dans le cadre d'une économie mondialisée. Les missions de la formation professionnelle sont complexes : agir pour les entreprises, les femmes et les hommes dans le

**1,5%**  
du PIB consacré  
à la formation  
professionnelle

respect de leur diversité, est une condition nécessaire de la compétitivité et de l'amélioration générale de l'emploi. **La vocation du Fonds Paritaire**, au-delà de l'optimisation des circuits de financement, est de contribuer à simplifier la formation professionnelle et d'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 dans lequel est né le Fonds Paritaire ●

### La mission d'animation

Appelée à se développer, elle mobilise des moyens de plus en plus importants : **le Fonds Paritaire reste l'animateur du réseau des FONGECIF et du FAF TT\* (harmonisation des règles de fonctionnement, formation des collaborateurs, charte d'engagement, évaluation) et ses nouvelles attributions prévoient l'animation du réseau des OPCA\*, avec notamment la mise en place d'une charte des bonnes pratiques (article L6332-1-2 du code du travail).**

\* OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé - FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation / FAF TT : Fonds d'assurance formation du travail temporaire

### Les deux piliers du Fonds Paritaire : la péréquation et les projets

Le Fonds Paritaire, qui a succédé au Fonds Unique de Péréquation (FUP), en a conservé la mission de redistribution des fonds aux organismes collecteurs agréés au titre de la Professionnalisation et du Congé individuel de formation (CIF). **La péréquation**, en opérant un transfert de disponibilités, permet à ces organismes paritaires de prendre en charge des actions de formation **qui excèdent leurs ressources propres**. Cette mission, jugée essentielle par les partenaires sociaux, permet d'optimiser l'utilisation des fonds.

« Le Fonds Paritaire, c'est d'abord la mutualisation : mettre en commun des moyens au service d'une politique impulsée par les partenaires sociaux. »

**Djamal Teskouk**  
Président du Fonds Paritaire

**Second pilier de l'action du Fonds Paritaire : les projets.** Les appels à projets s'articulent autour des priorités fixées par la convention-cadre de mars 2010 afin d'améliorer la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Les appels à projets sont publiés sur le site [www.fpspp.org](http://www.fpspp.org), ainsi que les décisions de répartition prises par le conseil d'administration ●

### L'ACTE DE NAISSANCE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 a créé le Fonds Paritaire, repris par la loi orientation-formation du 24 novembre 2009. **Les statuts du Fonds** ont été adoptés lors du conseil d'administration du 12 mars 2010, **ses règles de fonctionnement** fixées par décret le 19 février 2010. L'arrêté d'agrément est paru au Journal Officiel du 16 mars 2010. Les partenaires sociaux ont déterminé par accord, le 12 janvier 2010, **l'affectation de ses ressources**. La convention-cadre conclue pour trois ans,

le 15 mars 2010, entre les partenaires sociaux gestionnaires du Fonds et le secrétaire d'État chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, en a déterminé **les objectifs et moyens d'action**. Cette convention est déclinée chaque année dans une annexe financière ●

### LES MISSIONS DU FONDS PARITAIRE

**La qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi :** ces actions sont cofinancées sur la base d'appels à projets au bénéfice de publics prioritaires.

**La péréquation des fonds**, par des versements complémentaires aux OPCA et OPACIF, contribue au développement de la professionnalisation et du congé individuel de formation. Le Fonds participe au **financement du nouveau service dématérialisé d'information** sur l'orientation et la formation professionnelle gratuit et accessible à tous. Il est chargé **d'animer les réseaux** (FONGECIF, FAF TT et OPCA) et de conduire **des études et des actions de promotion, d'information ou d'évaluation** ●

# Le paritarisme au service de la sécurisation des trajectoires professionnelles

---

## LE FONCTIONNEMENT DU FONDS PARITAIRE

---

Le Fonds Paritaire est une association constituée entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatives aux niveaux national et interprofessionnel. Il met en œuvre les politiques arrêtées par les partenaires sociaux, instance de pilotage du dispositif. Sa naissance a été consacrée par le conseil d'administration extraordinaire du 12 mars 2010 qui en a adopté les statuts. Durant cette première année d'existence il a mené de front la constitution de ses équipes, son organisation interne et la réalisation de ses missions. Son fonctionnement repose sur l'engagement des femmes et des hommes qui composent ses instances paritaires et ses équipes techniques. Organe délibérant et souverain, son conseil d'administration (20 titulaires et 30 suppléants), prend toutes les

décisions permettant au Fonds d'assurer ses missions. Il programme notamment les appels à projets et examine les demandes de péréquation. Le Fonds Paritaire est doté de trois commissions paritaires qui présentent leurs propositions au conseil d'administration: « Professionnalisation », « Congé individuel de formation » et « Sécurisation des parcours professionnels ». La structure technique compte au 1<sup>er</sup> janvier 2011 trente et un salariés, dont la moitié travaille au service projet.

Le comité de suivi de la convention cadre est composé des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier Adjoint du FPSPP, ainsi que de quatre représentants désignés par le ministre en charge de la formation professionnelle. Ce comité est chargé de suivre l'emploi des ressources tel qu'il est défini dans la convention cadre ●

## Mission qualification et requalification : quatre priorités orientent les appels à projets

Ces quatre priorités ont été définies par les partenaires sociaux dans la convention cadre conclue pour 3 ans le 15 mars 2010

**L'axe 1 est orienté vers le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés**, les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel, avec une priorité donnée aux salariés des TPE/PME. Il répond

### Un changement d'échelle

Les relations entre les organismes collecteurs et le Fonds Paritaire sont plus étendues et plus construites qu'elles ne l'étaient par le passé avec le FUP. Les fonds gérés sont quatre fois plus importants et le fonctionnement en mode projets implique un investissement des structures paritaires sans commune mesure avec ce qu'il était auparavant (cinq fois plus de réunions paritaires qu'en 2007).

à des nécessités différentes. Les actions préalables à la formation et les périodes de professionnalisation s'attachent à l'acquisition d'une qualification qui s'adapte au mieux à un besoin de l'entreprise. La formation dans le cadre du chômage partiel doit permettre à des salariés encore plus fragilisés de répondre aux nouveaux besoins de l'entreprise lors de la reprise d'activité. Le congé individuel de formation (CIF) est véritablement un outil de transition professionnelle qui permet de se former pour exercer un nouveau métier souvent dans un nouveau secteur professionnel. La « validation des acquis de l'expérience » valorise par un diplôme les compétences acquises.

**L'axe 2 couvre l'accès des demandeurs d'emploi à des formations** (qu'ils soient ou non indemnisés), avec trois niveaux de besoins et donc trois types de dispositifs différents. Pour répondre à un besoin du marché du travail, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) apporte la formation complémentaire adaptée à un emploi précis. Les formations délivrées dans le cadre des contrats de transition professionnelle (CTP) et des conventions de reclassement personnalisées (CRP) doivent permettre à un demandeur d'emploi de retrouver plus rapidement du travail après un licenciement économique. Le CIF CDD, quant à lui, a été conçu pour répondre à des besoins de formation longue et de reconversion professionnelle : il s'adresse aux personnes non qualifiées qui multiplient les CDD. Enfin, les contrats de professionnalisation ont pour objectif l'insertion des jeunes (diplômés ou

non) dans la vie active grâce à un processus de formation en alternance.

**L'axe 3 assure l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences** pour l'ensemble des actifs, salariés ou demandeurs d'emploi. Il comprend les actions de lutte contre l'illettrisme. Ces formations permettent d'abord de comprendre l'environnement professionnel et de s'approprier les compétences minimum indispensables à tout salarié (le socle de connaissances).

« Au-delà de la péréquation, le Fonds Paritaire est un outil de décloisonnement des fonds qui permet la prise en compte du projet de la personne. »

Francis Da Costa  
Vice-Président du Fonds Paritaire

Vient ensuite l'acquisition du socle de compétences (bureautique, travail en équipe, langue étrangère...) susceptibles d'être mobilisées en situation professionnelle afin de faciliter l'adaptation au poste de travail et la mobilité professionnelle.

**L'axe 4 est destiné à financer des projets territoriaux**, interprofessionnels ou sectoriels, portés par les OPCA / OPACIF en partenariats avec d'autres acteurs territoriaux ●

## Les ressources

Pour financer son action, le Fonds Paritaire reçoit un pourcentage de la participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue. Ce pourcentage défini par la loi peut varier de 5 à 13%. Le taux est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des partenaires sociaux. En 2010, il était de 13%, il est abaissé à 10% en 2011. Cette contribution est versée par l'intermédiaire des OPCA et des OPACIF. Le pourcentage de 13% a représenté, au mois

### UN BUDGET GLOBAL DE PLUS D'UN MILLIARD D'EUROS EN 2010

de juin 2010, une contribution de 823 millions d'euros versée par les OPCA et OPACIF. Les OPACIF ont versé 108 M€ (contribution versée par 37 organismes : FONGE-CIF - OPACIF - AGE-CIF). Les OPCA ont versé 715 M€ (contribution versée par 41 OPCA).

**L'annexe financière définie en 2010** établissait les prévisions de financement à 1,06 milliard d'euros dont 830 millions d'euros apportés par le Fonds Paritaire. L'Etat, quant à lui, finance la moitié de l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF), soit 80 millions d'euros, l'autre moitié étant versée par le Fonds Paritaire. Enfin, le Fonds social européen (FSE) participe à hauteur de 131 millions d'euros au financement des opérations issues des appels à projets pour les axes 1, 2 et 3 ●

## Les contrats de professionnalisation

- Ils permettent aux bénéficiaires d'être embauchés en CDD ou CDI, et de suivre une formation en alternance conduisant à une qualification professionnelle reconnue.

## Les périodes de professionnalisation

- Elles ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques.  
**Objectif** : acquérir une qualification professionnelle reconnue.

## La portabilité du droit individuel à la formation

- C'est une des avancées de l'ANI reprise par la loi, afin de mieux sécuriser les parcours professionnels. En cas de rupture de contrat de travail (sauf en cas de faute lourde), le salarié « emporte » la valorisation financière de ses droits acquis au titre du DIF durant une période de chômage et pendant deux ans chez son nouvel employeur.

## Qu'est-ce qu'un OPCA ?

- Les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) assurent la collecte, la gestion et la mutualisation des fonds des entreprises destinés à financer la formation professionnelle continue des salariés. Ils prennent en charge, entre autres, tout ou partie des dispositifs de professionnalisation. Chaque entreprise relève d'un OPCA de branche ou d'un OPCA interprofessionnel.

# La mission péréquation en 2010

## LA PROFESSIONNALISATION

La péréquation est un outil essentiel au développement des contrats de professionnalisation, et depuis 2010 des périodes de professionnalisation. Ces deux dispositifs sont de vraies opportunités, pour leurs bénéficiaires, d'élever leur niveau de qualification et de sécuriser ainsi leurs parcours professionnels. Or les ressources générées par les collectes, les subventions et les produits financiers au niveau national sont inférieures aux emplois et aux besoins de la professionnalisation. Si les collectes sont réduites des versements opérés par les OPCA au bénéfice du Fonds Paritaire, la mutualisation de cette contribution permet au Fonds Paritaire d'intervenir financièrement au bénéfice des OPCA ne pouvant répondre à toutes les demandes de financement de la professionnalisation.

## Les chiffres de la professionnalisation

Les contrats de professionnalisation (environ la moitié) et les périodes de professionnalisation (plus d'un tiers) représentent la plus grande part des 2 milliards d'euros engagés par les OPCA en 2010. Puis vient le DIF portable (10%). A ces emplois s'ajoutent les sommes consacrées aux CFA, à la formation des tuteurs, aux observatoires des métiers et des qualifications et aux frais d'information et de gestion.

Entre 2005 et 2010, le nombre de contrats de professionnalisation financés par les OPCA a augmenté de près de 30%, le nombre de périodes de professionnalisation de 75%, les actions de formation de tuteurs de 26%. Le DIF prioritaire suit une courbe ascendante encore plus prononcée (x23).



## Les critères d'accès

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 ont élargi le périmètre de la péréquation aux périodes de professionnalisation, sous certaines conditions, et au DIF portable. Les trois critères d'accès ont été maintenus : coût moyen des contrats de professionnalisation (6 800 € et 11 000 € pour les publics visés\* à l'article L6325-1 du code du travail), minimum affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation, capacité de l'OPCA à financer les emplois non éligibles. Les fonds réservés ne sont versés que sur justification d'un besoin de trésorerie constaté, attestée par un commissaire aux comptes.

## Les dispositifs éligibles pour les OPCA

**Les contrats de professionnalisation** : pour les jeunes (âgés de moins de 26 ans), les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou de l'allocation des adultes handicapés, ou encore, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion. (Article L6325-1 du code du travail).

\* **Les périodes de professionnalisation** : certifiantes ou qualifiantes (CQP ou RNCP), d'une durée minimum de 120 heures.

\* **Les DIF portables** : mobilisés par les demandeurs d'emploi.

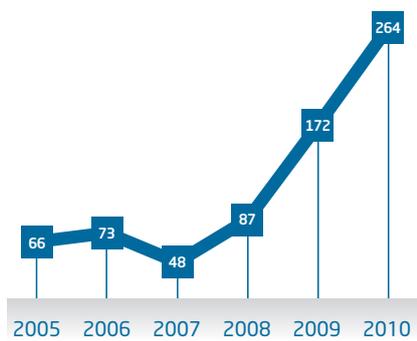
\* Ces dispositifs ne sont éligibles que depuis 2010

## Un effet de levier

Dans certains secteurs, comme le bâtiment ou les services, les adhérents des OPCA sont majoritairement de petites entreprises artisanales qui ont amplement recours aux contrats de professionnalisation. Les collectes sont relativement faibles au regard du nombre de demandes de financement. D'autres secteurs professionnels comptent parmi leurs adhérents des structures générant d'importantes masses salariales, et donc de contributions, mais utilisant peu les contrats de professionnalisation.

La mutualisation opérée par la péréquation au niveau national, en leur assurant les moyens nécessaires, permet aux OPCA de maintenir leur effort de prise en charge.

Evolution des fonds versés aux OPCA depuis 2005 par le FUP puis le Fonds Paritaire



L'évolution depuis 2005 traduit la progression des dispositifs et la nécessité d'une mutualisation pour répondre à toutes les situations.

## Un pilotage des fonds sur deux ou trois ans

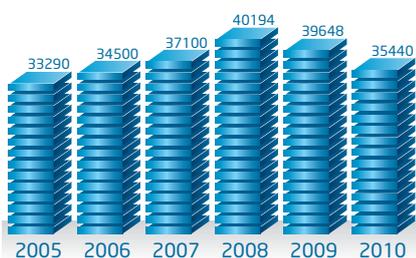
Pour percevoir les fonds réservés, l'OPCA doit se trouver en situation de trésorerie déficitaire. Celle-ci, si elle se produit, n'est pas générée par les engagements pris dans l'année mais par ceux pris la ou les années précédentes. Les dotations en fonds réservés d'une année N sont déterminées par les prévisions établies en début d'année par les OPCA, qui se traduiront par des décaissements la ou les années suivantes. Ce décalage explique le différentiel entre les fonds réservés constitués pour les OPCA (420 M€) au mois d'avril 2010 et les fonds réservés effectivement « payés » (264 M€). En 2009, notamment, le nombre de contrats par alternance est resté relativement faible, et n'a donc pas entraîné les décaissements attendus sur 2010.

## Le Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à tout salarié en contrat à durée indéterminée (CIF-CDI) ou demandeur d'emploi ayant bénéficié d'un contrat à durée déterminée (CIF-CDD), et sous certaines conditions, de suivre à son initiative une formation de son choix. Les bénéficiaires visent en très grande majorité un diplôme, une certification professionnelle, une qualification reconnue dans une convention collective. Le CIF s'adresse, en premier lieu, aux salariés faiblement qualifiés, travaillant dans des PME et TPE. La péréquation permet de prendre en charge davantage de congés individuels.

La dotation destinée au financement des actions réalisées au titre du CIF-CDI est répartie selon des critères définis par les partenaires sociaux. Le poids de la collecte de chaque OPACIF par rapport à l'ensemble de la collecte sur le dispositif CIF est pris en compte. Le FPSPP tient également compte du nombre de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés couvertes par chaque OPACIF, par rapport au total des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. En fonction de ces deux critères chaque OPACIF se voit attribuer une enveloppe de fonds réservés qu'il ne peut mobiliser que s'il est en situation de déficit de trésorerie. Il n'y a plus de péréquation sur le dispositif CIF CDD, depuis le début de l'année 2010. Ce dispositif est soutenu par le biais des appels à projets. Le Fonds Paritaire a cependant réglé la somme de 18,6 M€ au titre de l'enveloppe de fonds réservés attribuée en 2009 et dont les paiements s'échelonnaient sur l'année 2010.

Nombre de CIF CDI depuis 2005



Un CIF CDI dure en moyenne 780 heures environ. La formation est majoritairement effectuée pendant le temps de travail. Le coût moyen de prise en charge est de 23 536 € pour un CIF CDI et 18 984 € pour un CIF CDD. Les frais de salaire représentent environ les 3/4 de ce coût moyen, les coûts pédagogiques 1/4, les frais d'hébergement et de transport étant seulement de 1 à 2 %.

**264 M€**  
versés aux OPCA au titre de la péréquation en 2010

La péréquation a bénéficié à **14 OPCA** (2 OPCA interprofessionnels et 12 OPCA de branche).

**68,5 M€** de fonds réservés effectivement versés auprès de 16 FONGECIF, du FAF TT, de 4 OPACIF et 1 AGEICIF.

Plus de **3 000 CIF CDI** pris en charge en 2010 grâce à la péréquation

En 2010, la péréquation a permis de financer la formation de **29 000 salariés** et **34 000 demandeurs d'emploi**

### Qu'est-ce qu'un OPACIF ?

Les OPACIF sont des organismes paritaires agréés pour collecter et gérer le financement des congés sollicités à titre individuel par les salariés (et notamment le congé individuel de formation). Ils ont aussi pour mission d'informer, conseiller et accompagner le salarié tout au long de sa démarche individuelle de formation.

## Le fonctionnement en mode projets

- Initié en 2006 avec l'accord État / CPNFP, ce mode de fonctionnement a été amplifié et amélioré avec l'accord État/ FUP de 2009, puis la convention du 15 mars 2010. Il participe à la construction d'un nouveau mode de relations avec les OPCA / OPACIF, car il suppose :
  - des objectifs et engagements réciproques,
  - un suivi des opérations tout au long de la réalisation des projets,
  - des contrôles et un bilan quantitatif et qualitatif à l'issue de chaque projet.

## Les opérations programmées

- Elles ont fait l'objet d'une convention entre le Fonds Paritaire et les porteurs de projets. Leur réalisation est, selon les cas, échelonnée sur une, deux ou trois années. La fraction des opérations réalisées sur l'année 2010 a fait l'objet d'un bilan déposé le 31 mars 2011 par les porteurs de projets. Après contrôle par le Fonds Paritaire, elles seront payées courant 2011.

## Sur le site du Fonds Paritaire

- Les douze projets programmés figurent sur le site [www.fpspp.org](http://www.fpspp.org). Onglet Projets, « Opérations programmées ».
- Pour chaque projet, un document pdf donne le total des opérations programmées, avec, pour chaque opérateur, un aperçu succinct de l'opération et des objectifs poursuivis.

# Les projets publiés en 2010

Les appels à projets constituent une part importante des actions du Fonds Paritaire et lui permettent de mettre en œuvre les orientations politiques décidées par les partenaires sociaux. Concrètement, les ressources affectées à la mission « qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi » bénéficient aux entreprises et à leurs salariés par le biais de ces appels à projets. Tous les dossiers sont instruits par le Service Projet. Son objectif est d'accompagner les OPCA et les OPACIF afin qu'ils présentent leurs projets dans les meilleures conditions à la Commission « Sécuration des parcours professionnels », qui émet un avis favorable ou défavorable. Les décisions de programmation sur les projets retenus sont prises par le conseil d'administration ●

## AXE 1

### Actions de qualification et de requalification des salariés

PROJETS	Opérations	Montants programmés
Périodes de professionnalisation	16	22,34 M€
Chômage partiel OPCA	7	75,61 M€
Chômage partiel OPACIF	18	24,08 M€
Congé Individuel de Formation (CIF) publics cibles *	25	62,38 M€
Départements d'Outre-Mer (2 projets*)	4	1,00 M€
<b>TOTAL :</b>	<b>70</b>	<b>185,41 M€</b>

\* Femmes de niveau de formation V et inférieurs, seniors en reconversion

\*\* Les deux projets DOM : Chômage partiel OPACIF et CIF publics cibles

## AXE 2

### Actions de qualification et de requalification de demandeurs d'emploi

PROJETS	Opérations	Montants programmés
Congé Individuel de Formation CDD	25	58,40 M€
Convention de reclassement personnalisé (CRP) et Contrat de Transition Professionnelle (CTP)	8	88,04 M€
Contrat d'accompagnement renforcé (CAR)	3	3,06 M€
Départements d'Outre-Mer (2 projets*)	5	3,50 M€
<b>TOTAL :</b>	<b>41</b>	<b>153,00 M €</b>

\*Les deux projets DOM : CIFF CDD et CRP

## AXE 3

### Socles de compétences transférables, savoirs de base, illettrisme

PROJETS	Opérations	Montants programmés
Socle de connaissances et de compétences, et lutte contre l'illettrisme pour les salariés	22	64,72 M€

L'instruction de cet appel à projet a été réalisée pour moitié sur l'exercice 2010 et pour moitié sur le début 2011.

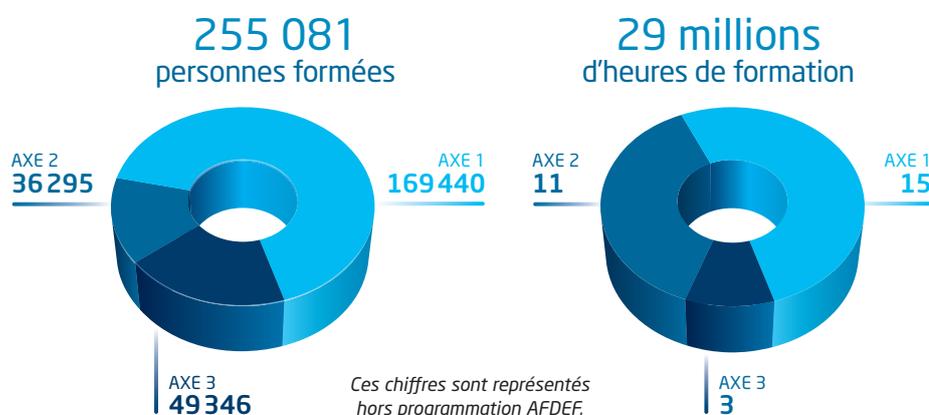
Sur l'exercice 2010, 22 opérations ont été programmées, les 7 autres opérations sont programmées sur 2011.

## AXE 4

### Projets territoriaux, interprofessionnels ou sectoriels

L'appel à projets a été publié le 13 août 2010. Les opérations ont été instruites au cours du premier trimestre 2011 et ont été notifiées aux OPCA au cours des mois de mai et juin 2011.

## Le contenu des opérations programmées



## Comparaison entre les montants prévus et programmés



## L'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation

- L'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF) est versée aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à indemnisation, pour leur permettre d'achever la formation engagée.
- Les 160 M€ consacrés à cette opération exceptionnelle **ont été totalement engagés sur l'exercice 2010**, financés pour moitié par l'État et pour moitié par le Fonds Paritaire.
- L'AFDEF a été intégrée à l'axe 2 (qualification et requalification de demandeurs d'emploi), ce qui porte la programmation sur cet axe à 314 M€ (65 007 personnes formées pour 62,4 millions d'heures de formation).

## Le soutien du FSE

Six projets bénéficient du soutien du **Fonds Social Européen**

3 projets salariés		3 projets demandeurs d'emploi	
Chômage partiel OPACIF	10,84 M€	CIF CDD	29,20 M€
CIF publics cibles	28,07 M€	CRP / CTP	39,62 M€
Socle de compétences	22,00 M€	CAR	1,53 M€

CRP : Convention de reclassement personnalisée  
CTP : Contrat de transition professionnelle  
CAR : Contrat d'accompagnement renforcé

13 appels à projets publiés

132 opérations programmées pour 403 M€

27 OPCA  
30 OPACIF ont déposé des projets programmés en 2010

### Les étapes de l'appel à projets

Définition, publication, instruction, sélection, suivi, contrôle et paiement

## AFDEF

28 712 demandeurs d'emploi indemnisés  
51,7 millions d'heures de formation

Au total les projets 2010 ont concerné

65 000 demandeurs d'emploi salariés

## Animation des réseaux

# 35 réunions organisées en 2010

- **3 réunions**  
de Présidents et Directeurs  
de FONGECIF et FAF TT
- **1 réunion**  
de Trésoriers et Directeurs  
de FONGECIF et FAF TT
- **7 réunions**  
de Directeurs de FONGECIF  
et FAF TT
- **3 réunions**  
de directeurs d'OPCA
- **1 réunion**  
commune aux OPCA  
et OPACIF avec la DGEFP  
(Délégation Générale à l'Emploi  
et à la Formation Professionnelle)  
sur les conventions d'objectifs  
et de moyens.
- **20 réunions**  
techniques réunissant  
des techniciens d'OPCA  
ou de FONGECIF

# 27 structures FONGECIF et FAF TT

## Professionnalisation du réseau en 2010

**23 structures sur 27**  
ont participé, soit :  
**220 collaborateurs** qui  
ont suivi un total de  
**475 jours stagiaires**

# Les faits marquants de 2010

L'année 2010 restera une année particulière pour le Fonds Paritaire. C'est l'année de création du Fonds Paritaire et d'un démarrage particulièrement rapide : le Fonds n'a d'existence juridique que depuis le 16 mars 2010, date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément. C'est aussi l'année où le Fonds Paritaire a changé de rythme et a augmenté ses activités de manière exponentielle •

## L'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT

Le réseau national des FONGECIF (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) a été mis en place en 1983 afin de répondre directement sur le terrain aux demandes des salariés. Les FONGECIF sont des Organismes Paritaires Agréés pour le Congé Individuel de Formation (OPACIF). Ils collectent et gèrent, au niveau régional, les contributions des entreprises au titre du Congé Individuel de Formation. Ces contributions financent également les congés ou les actions de Bilan de Compétences et les congés de Validation des Acquis de l'Expérience. Le FAF TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), en tant qu'OPCA et OPACIF, gère les aspects administratifs et financiers des actions de formation des salariés intérimaires. Il assure auprès de ces publics la même mission de conseil et d'accompagnement que les FONGECIF. Une offre de services complète, dont l'enjeu est d'accompagner la construction des projets individuels et les transitions professionnelles, a été développée par les FONGECIF et le FAF TT. 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 est donc engagé depuis de nombreuses années. Il est poursuivi et amplifié par le Fonds Paritaire.

## Les chantiers de 2010

L'année 2010 a vu d'importants chantiers d'harmonisation se concrétiser par la définition de règles communes de prise en charge financière des dossiers Congé Individuel de Formation. Le Fonds Paritaire, les FONGECIF et le FAF TT ont également avancé sur une étude nationale destinée à évaluer les effets de ce dispositif sur leurs bénéficiaires. Cette première enquête, réalisée par IPSOS, porte sur les parcours achevés en 2009, et permet d'avoir un retour sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires un an après la fin de leur formation. Les principaux résultats de cette première évaluation commune à l'ensemble du réseau ont été présentés en juin 2011 et sont publiés sur le site du Fonds Paritaire. Un chantier sur l'orientation et la qualité des services des FONGECIF a démarré parallèlement et se poursuit en 2011 afin d'identifier un socle commun de types de services proposés par le réseau, et de préparer une charte d'engagement qui sera publiée en 2011.

## La professionnalisation du réseau

Le dispositif de professionnalisation du réseau, sollicité par la quasi-totalité des structures a notamment permis en 2010 de sensibiliser les équipes à la qualité de l'offre de services, d'approfondir la problématique de la création d'activité et de développer des compétences pour la conduite de projet. Un séminaire a réuni 40 participants qui ont échangé sur les enjeux actuels des mobilités socio-professionnelles et les pratiques d'information, de conseil et d'accompagnement.

## Les rencontres régionales

Le service animation du Fonds Paritaire a été présent auprès de treize régions, souvent en représentation politique et technique, sur des réunions interrégionales, des séminaires ou des conseils d'administration.

## Une activité politique en très forte augmentation

Le fonctionnement en mode projets, l'importance des fonds gérés, la complexité introduite par l'intervention d'un organisme intermédiaire, le Fonds Social Européen, impliquent pour les administrateurs du Fonds Paritaire un investissement sans commune mesure avec ce qu'il était précédemment. Ainsi, durant l'année 2005, les réunions paritaires étaient de l'ordre d'une quinzaine. En 2010 ce sont 73 réunions qui se sont tenues. Les instances politiques ont eu à définir de nouveaux critères pour la mise en œuvre de la péréquation, et étudier les demandes présentées par les OPCA/OPACIF. Elles ont également mis en place 13 appels à projet et se sont prononcées sur les demandes des OPCA et des OPACIF, pour étudier et retenir au total 132 projets. Elles ont été particulièrement sollicitées par l'organisation de l'évènement du 7 décembre 2010 qui a rassemblé pendant une demi-journée quelques 600 participants pour saluer les 40 ans du paritarisme (voir ci-contre).

## L'animation du réseau des OPCA, une première année de mise en place

La loi de 2009 sur la formation professionnelle a redéfini et élargi les missions des OPCA. Les conditions d'agrément sont modifiées, et l'élévation du seuil minimal de collecte amènera certains d'entre eux à fusionner. Chaque OPCA devra signer une convention triennale d'objectifs et de moyens avec l'État. Un nouveau plan comptable sera également mis en place. Dans ce contexte d'incertitudes et de changements, la nouvelle mission d'animation du réseau des OPCA revêt une importance toute particulière.

### Un contexte de réforme

La mission d'animation des OPCA, plus récente que celle engagée avec les FONGECIF et le FAF TT puisqu'elle est initiée avec la naissance du Fonds Paritaire, est appelée à se développer. Le contexte de regroupement de cette première année n'a pas été propice à une action structurée du service animation. Les OPCA, une quarantaine en 2010, ont encore des moyens et des structures hétérogènes. L'effort d'animation a porté principalement sur le suivi national, avec le service projets, du dispositif Convention de reclassement personnalisé (CRP) et Contrat de Transition Professionnelle (CTP). Les réunions avec les OPCA concernés et Pôle Emploi ont donné lieu à la mise en place de supports harmonisés et d'une base de données à destination des conseillers Pôle Emploi sur le site du Fonds Paritaire. Ces réunions thématiques vont se poursuivre et s'amplifier sur l'exercice 2011. Le Fonds Paritaire accompagne aussi les OPCA dans la construction de leurs réponses aux appels à projets.

## Le site internet

Le nouveau site web a rapidement été déployé et mis en place (décision en avril, mise en place en juillet 2010). Il propose des rubriques sur les appels à projets, les communications du Fonds Paritaire, la péréquation. Les appels à projets sont tous publiés sur le site, ainsi que le résultat des programmations, suite aux décisions du Conseil d'administration du Fonds Paritaire. Les comptes du Fonds Paritaire sont publiés sur le site après leur adoption en juillet de chaque année. On y trouve également un espace juridique qui regroupe les textes de loi et un espace sécurisé, le SERTIF (Système d'échange réciproque et de traitement d'information).

Les contenus du site répondent à des obligations de publication d'informations plus importantes qu'auparavant. Les dossiers préparatoires des instances du Fonds Paritaire doivent être accessibles en ligne à ses Administrateurs et à ses responsables (mise à disposition rapide des informations réduction significative des flux papiers). Enfin, les éditoriaux, informations, comptes rendus et dossiers des instances doivent être mis en ligne rapidement, et modifiables dans des délais restreints.

## 35 réunions paritaires

- **13** pour le Conseil d'administration,
- **8** pour le Bureau,
- **9** pour la Commission Professionnalisation,
- **11** pour la Commission Congé Individuel de Formation,
- **32** pour la Commission de Sécurisation des Parcours Professionnels.

### Les 40 ans du paritarisme

#### 600 participants

réunis le 7 décembre 2010

à l'occasion du quarantième

anniversaire de l'accord

du 9 juillet 1970 sur la

formation professionnelle continue.

- Projection d'un film sur les apports du paritarisme dans la construction de la formation professionnelle continue depuis 1970 (disponible sur le site du FPSPP)
- Deux tables rondes des partenaires sociaux

**41 OPCA**  
**39 OPCA**  
**de branche**  
**et 2 OPCA**  
**interprofessionnels**

**120 000**  
**passesports**  
**formation**  
**téléchargés chaque**  
**mois sur le site**  
**du Fonds Paritaire**

# Les perspectives

Le Fonds Paritaire a connu sa première année d'existence en 2010, avec une mise en route au cours du premier trimestre. Durant ces premiers mois d'activité le Fonds Paritaire a dû renforcer ses effectifs et son organisation interne, élaborer les appels à projets et commencer à les instruire... Après cette première période de « rodage », 2011 représentera la première année complète de fonctionnement du Fonds Paritaire qui poursuivra, sa vitesse de

croisière atteinte, les programmes engagés. C'est le sens de ce que les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place avec la convention triennale : donner stabilité et visibilité à l'ensemble des acteurs concernés. Le contexte restera cependant complexe jusqu'en 2012 pour les OPCA qui auront pour certains à fusionner, devront déposer leurs agréments, négocier une convention d'objectifs et de moyens et gérer un nouveau plan comptable ●

« En peu de temps, nous avons été en capacité de mettre en place les choix politiques et stratégiques déterminés par la convention-cadre. »

Jean-Pierre Therry  
Vice-Trésorier du Fonds Paritaire

## Un nouveau système en construction

L'accord État / FUP de 2009 a d'ores et déjà permis de mobiliser des fonds importants pour financer des actions de formation sur des dispositifs nouveaux, prolongés et amplifiés ensuite par le Fonds Paritaire. La phase de contrôle, aujourd'hui achevée, offre un premier retour sur ces actions, en comparant le prévisionnel et les bilans déclarés par les OPCA et OPACIF. Le FPSP publiera sur son site fin 2011 le résultat des contrôles engagés sur les opérations réalisées en 2009 et en 2010. Ces premières opérations participent à l'émergence d'un nouveau mode de fonctionnement tel que l'ont décidé et mis en œuvre les partenaires sociaux ●

## LES APPELS À PROJETS CONSTITUENT LES FONDEMENTS D'UNE NOUVELLE RELATION ENTRE LES OPCA, LES OPACIF ET LE FONDS PARITAIRE.

### Évaluer le travail accompli

En 2011, le Fonds Paritaire amorce sa mission de contrôle. Les audits effectués sur

l'accord État / FUP de 2009 (voir ci-contre) et les réalisations de l'annexe 2010 sont les premiers du genre menés avec les OPCA et les OPACIF.

Ils vont constituer les fondements d'une nouvelle relation. Cette année de mise en route sera l'occasion, pour le Fonds Paritaire, d'analyser la manière dont s'imbriquent ses fonctions de contrôleur avec celles, plus « traditionnelles » d'animateur et d'accompagnateur des réseaux, et de mesurer les moyens à mettre en œuvre pour les assumer pleinement.

Des délais exigeants ont amené le Fonds à sous-traiter une partie de ces contrôles auprès de cabinets spécialisés, lui permettant ainsi de se concentrer sur la validation de ces contrôles et sur son rôle d'accompagnateur-instructeur ●

## Des prévisions plus ajustées

Pour éviter le gel de fonds inutilisés, les écarts éventuels entre prévisions et réalisations doivent être décelés le plus tôt possible afin que les sommes engagées puissent être réemployées rapidement à d'autres fins. C'est l'objet du travail important entrepris cette année par le Fonds Paritaire : faire en sorte que les dotations de fonds réservés à la péréquation soient le plus proche possible des engagements réellement pris en charge en cours d'année.

L'élaboration des projets est un exercice complexe pour les OPCA / OPACIF. Les contraintes de calendrier les amènent à prendre en milieu d'année des engage-

ments qu'ils doivent réaliser avant la fin décembre. Il leur faut trouver un juste équilibre lors de la définition des projets : ni trop, au risque d'un écart important entre programmations et réalisations, ni trop peu pour rendre leurs actions significatives et optimiser pleinement l'utilisation des fonds mutualisés. Le Fonds Paritaire s'attache à minimiser les écarts. Avant de programmer un projet, il doit avoir la certitude que l'OPCA / OPACIF est en capacité de réaliser ce à quoi il s'engage ●

### Continuité et adaptation

Les partenaires sociaux ont défini, dans l'annexe financière 2011, les priorités de

cette seconde année de la convention-cadre : l'insertion des jeunes, la lutte contre l'illettrisme, le retour à l'emploi des chômeurs et l'accompagnement des salariés licenciés économiques. Les appels à projets s'inscrivent dans la continuité de 2010, conjuguant la permanence des mesures décidées dans la convention et des mesures nouvelles comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE). Les structures politique et administrative du Fonds Paritaire mettront tout en œuvre pour que la convention triennale soit une réussite et débouche à la fin de 2012 sur une seconde convention qui renforce et démultiplie les effets de la première ●