



Rapport d'activités 2015
Mise en œuvre de la réforme

Sommaire

Le FPSPP : illustration de l'action paritaire, la négociation nationale et interprofessionnelle	p. 04
La gouvernance paritaire	p. 04
Le FPSPP : un outil du paritarisme de projet	p. 05
Le paritarisme au sein du conseil d'administration du FPSPP	p. 06
Objectifs de l'annexe financière 2015	p. 07
Quelques faits marquants en 2015	p. 07
Les chiffres clés de 2015	p. 08
L'usage des fonds	p. 09
Le conseil en évolution professionnelle	p. 10
Le compte personnel de formation	p. 11
Le congé individuel de formation	p. 12
Le FPSPP soutient le déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles mis en œuvre par les partenaires sociaux	p. 13
Process du CléA	p. 14
Zoom sur trois dispositifs au profit des salariés	p. 16
Travaux sur la qualité de la formation et la simplification administrative : une réponse opérationnelle à une commande politique	p. 18
Mobilisation des Ressources Humaines	p. 19
L'essentiel des services	p. 21
Évolution des missions du FPSPP en 2016-2017	p. 22

VOTRE CONTACT AU FPSPP

Marie-Chantal NOWAK - Attachée de communication
mcnowak@fpspp.org - Tél : 01 81 69 03 80



Pierre POSSÉMÉ
Président du FPSPP



Dominique SCHOTT
Vice-Président du FPSPP

En 2015, la réforme est placée sous le double éclairage de la qualité de la formation et du développement de la capacité professionnelle des actifs.

La réforme négociée par les partenaires sociaux place les salariés et les demandeurs d'emplois au cœur d'une ambition de qualification, de progression sociale, d'autonomie de projet, de dialogue entre salariés et employeurs.

Elle s'attache particulièrement à permettre aux salariés les moins qualifiés et aux demandeurs d'emploi d'accéder à la qualification, en mobilisant des outils diversifiés et complémentaires tels le socle de compétences (dénommé CléA), la validation des acquis de l'expérience (VAE), les formations conduisant ou concourant à celles des certifications que les partenaires reconnaissent comme répondant aux besoins des entreprises, des salariés, des territoires.

Elle instaure un Conseil en évolution professionnelle permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un conseil et soutien personnalisés à la définition et réalisation de leurs projets.

Elle crée un droit à la qualification par l'intermédiaire du compte personnel de formation dont les modalités de mise en œuvre ont donné lieu à une mobilisation des équipes du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) en liaison avec la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) pour réaliser des outils d'information et d'aide à la décision.

Elle pose également des exigences de qualité dont la responsabilité incombe au premier chef aux organismes de formation comme aux acheteurs. Le législateur est intervenu pour consolider la démarche qualité en renforçant les obligations et garanties apportées aux apprenants et aux consommateurs, notamment quant à leurs définitions et aux modalités de contrôle.

Le FPSPP a souhaité renforcer cette démarche en s'inscrivant pleinement dans le chantier de simplification porté par le Secrétariat général du Gouvernement, et en proposant aux réseaux des OPCA, OPACIF et des FONGECIF une démarche rigoureuse, experte et simple à la fois. L'esprit qui caractérise notre mission auprès des partenaires, à savoir être à leur service et soutenir la capitalisation des recherches, outils et pratiques, a trouvé là sa juste place.

LE FPSPP : ILLUSTRATION DE L'ACTION PARITAIRE, LA NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE

Les négociations menées par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel aboutissent le plus souvent à l'établissement de normes conventionnelles qui sont ensuite reprises dans des textes législatifs ou réglementaires. Dans l'article 1 du code du travail, qui résulte de la loi du 31 janvier 2007 dite de « modernisation du dialogue social », il est spécifié : « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ». Cette situation traduit les rapports entre l'Etat et les syndicats dans le cadre de la gestion des garanties collectives qu'ils assurent ensemble.

C'est dans le champ de la formation et de l'emploi que se situe le périmètre d'intervention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, objet de ce rapport. Son fonctionnement est assuré par le versement d'une contribution spécifique dédiée calculée à partir d'une assiette constituée de la masse salariale dépensée chaque année par les entreprises.

LA GOUVERNANCE PARITAIRE Instaurée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et la loi du 5 Mars 2014

Le COPANEF

La gouvernance paritaire de la formation, dans le champ des accords nationaux interprofessionnels, est assurée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Son rôle est de définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, et d'assurer leur suivi et leur coordination avec les autres acteurs. Il élabore, après concertation, la liste des formations éligibles au CPF (compte personnel de formation). Le FPSPP a conclu une convention de coopération avec le COPANEF de manière à articuler ses missions avec celles du COPANEF.

Le COPAREF

Un COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) est actif dans chacune des régions. Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est notamment consulté sur la carte régionale des formations professionnelles initiales. Il établit, après concertation avec les représentants régionaux des organisations paritaires les listes des formations éligibles au CPF (compte personnel de formation).

Le FPSPP fournit aux COPAREF qui le souhaitent, dans le cadre des orientations générales fixées par le COPANEF, une prestation de soutien et d'accompagnement pour leur permettre de consolider leur action auprès des autres acteurs présents sur le territoire comme Pôle emploi ou le Conseil régional. Cette prestation est assurée par des cabinets de consultants préalablement sélectionnés et fera l'objet d'un suivi et bilan assurés en 2017.





LE FPSPP : UN OUTIL DU PARITARISME DE PROJET

Piloté et géré par les Partenaires sociaux, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels a été créé en 2010 par application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il est l'instrument de gestion et d'animation permettant de développer les objectifs politiques prioritaires fixés par les partenaires sociaux auprès des organismes paritaires agréés, agissant dans le champ de la formation à chaque étape de la vie professionnelle.

ORIENTATIONS FINANCIERES

Les orientations financières de cet outil central de la politique des partenaires sociaux en France sont assurées par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF). Cette structure est composée de représentants d'employeurs et de représentants de syndicats de salariés, à parité.

Le paritarisme est conçu dans le champ de la formation tout au long de la vie comme une gestion de l'engagement collectif qui permet de confier aux acteurs directement concernés le soin de définir des règles qu'ils s'appliqueront. Ainsi, la gestion paritaire de la formation s'élève à plus de 6 milliards d'euros en 2015, dont 813 millions d'euros sont gérés par le FPSPP pour développer ses actions. Il convient de rajouter 44 millions d'euros au budget du Fonds paritaire qui proviennent des fonds européens (FSE).

L'Etat est représenté dans son conseil d'administration par un commissaire du gouvernement, désigné auprès du FPSPP par le ministre chargé de la formation professionnelle, et un contrôleur général désigné par l'autorité chargée du contrôle économique et financier de l'Etat. La forte implication de l'Etat dans son conseil d'administration se traduit par la signature annuelle d'une annexe financière structurée autour de projets communs définis par une convention-cadre triennale (2015-2017). Cette situation singulière place le FPSPP dans le cadre d'un tripartisme de fait.

LE SAVIEZ – VOUS ?

PARITARISME

Nom issu du latin « pars » qui signifie en nombre égal. Le paritarisme est un courant d'idées qui préconise le recours aux organismes paritaires pour traiter des accords entre patronat et salariat. L'idée fondatrice du paritarisme est d'assurer une représentation suffisante et nécessaire de la dualité du monde du travail à travers les organisations patronales et les syndicats de salariés.

LE PARITARISME AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FPSPP

LISTE DES ADMINISTRATEURS DU FPSPP EN 2015

Président : Pierre POSSEME

Vice-président : Dominique SCHOTT

Trésorière : Dominique JEUFFRAULT

Trésorier-adjoint : Geneviève ROY (puis Bertrand DEMIER)

ORGANISATION	ADMINISTRATEUR TITULAIRE	ADMINISTRATEUR SUPPLÉANT
MEDEF Mouvement des entreprises de France	Mme Elisabeth BAUBY M. Christophe CORIOU M. Damien DELEVALLÉE M. Alain DRUELLES M. Aymar de FRANQUEVILLE M. Pierre POSSÉMÉ	M. Philippe CHARVERON M. Eric DUMARTIN Mme Françoise DUMOULIN-COUMES Mme Brigitte ECUER M. Antoine FOUCHER M. Patrick FRANGE M. Guy LOUDIERE M. Jean-Louis PIOT M. Patrick TUPHÉ
CGPME Confédération générale des petites et moyennes entreprises	Mme Geneviève ROY M. Jean-Louis ROUBAUD M. Georges TISSIÉ	M. Yves TERRAL
UPA Union professionnelle artisanale	Pierre SZLINGIER	M. Mohamed EL BARQIOUI
CFDT Confédération française démocratique du travail	Mme Catherine BOURRUT M. Gilles VERNE	M. Pierre Michel ESCAFFRE Mme Martine FOURNIER Mme Marie-Pierre SINOÛ
CFE-CGC Confédération française de l'encadrement — CGC	Mme Dominique JEUFFRAULT M. Jean-François LALEUF	M. Franck BOISSART M. Olivier PROUVOST
CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens	M. Maxime DUMONT M. Patrick LE MOIGNE	Mme Myriam BLANCHOT PESIC Mme Christine LODEWYCKX M. Michel ROLLO
CGT Confédération générale du travail	Mme Joëlle LOUSSOUARN M. Jean-Philippe MARECHAL	M. Yves DELANNOY M. Paul DESAIGUES M. Djamal TESKOUK
CGT - FO Confédération générale du travail — Force ouvrière	M. Dominique SCHOTT M. Youcef TAYEB	M. Albéric DEPLANQUE Mme Laurence MARTIN M. Bertrand MAZEAU

OBJECTIFS DE L'ANNEXE FINANCIÈRE 2015

A la Convention-cadre 2015/2017 conclue avec l'Etat



QUELQUES FAITS MARQUANTS EN 2015

30 MARS

Budget de 166 M€ en faveur du développement de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

25 AVRIL

Dotation au titre du CPF (compte personnel de formation) des demandeurs d'emplois avec Pôle emploi pour un montant de 78M€. Son objet porte sur le paiement des heures de CPF mobilisées par un demandeur d'emploi pour une période d'éligibilité comprise entre janvier et décembre 2015.

4 MAI

A l'hôtel du Châtelet en présence de François Rebsamen, le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et le FPSPP réunissaient les présidents et directeurs d'OPCA sur les conditions de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle.

12 MAI

A Matignon Accord-cadre avec l'ARF (Association des régions de France)

la COPANEF et l'Etat pour le financement du CPF des demandeurs d'emploi par conventionnement avec chacune des régions, pour un montant global de 93,6 M€.

21 MAI

Journée de lancement des travaux sur la qualité, et la simplification administrative en partenariat avec le secrétariat général du gouvernement, impliquant ensemble le réseau des OPCA, OPACIF, FONGECIF dans un travail collectif permettant la construction d'outils et de pratiques partagés. Les livrables de ces travaux seront présentés aux universités d'hiver de la formation professionnelle en janvier 2016 et au CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle).

18 JUIN

A Reims réunion des présidences des FONGECIF : impact du regroupement territorial sur le fonctionnement, les ressources humaines et les services de proximité des FONGECIF, comme sur le processus de déploiement du SI unique (Système d'information SIM) des FONGECIF.

8 JUILLET

Décision du FPSPP avec l'accord du COPANEF d'engager 268 millions d'euros supplémentaires en 2015 avec un effort exceptionnel de soutien à l'activité des entreprises et à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi ; adoption également des nouveaux statuts du FPSPP et d'un règlement intérieur.

4 NOVEMBRE

Projet d'un conventionnement global avec chaque OPCA, OPACIF et FONGECIF : objectif de réduire le nombre d'actes, et de mieux ajuster les engagements financiers en fonction des demandes.

17 DÉCEMBRE

Présentation par le directeur général et les responsables de services, en séminaire du conseil d'administration, du plan d'actions interne par objectifs du FPSPP.

LES CHIFFRES CLÉS DE 2015

1,360 MILLIARDS

Les chiffres clés présentés correspondent, non pas aux possibilités d'engagements des fonds paritaires gestionnaires de la formation professionnelle, mais aux montants figurant en grande masse dans la comptabilité du FPSPP au titre de l'exercice 2015.

NOS RESSOURCES EN 2015

Le budget du FPSPP provient d'une contribution spécifique obligatoire émanant des entreprises qui lui a permis de recueillir 813 millions d'euros en 2015. Ses moyens ont été augmentés grâce au Fonds social européen (FSE) qui lui a accordé en 2015 une ligne budgétaire de 44 millions d'euros pour accompagner la reconversion des salariés licenciés économiques en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) auxquels s'ajoute le report à nouveau affecté à l'issue de l'exercice 2014. Les engagements pour 1,360 milliards en 2015 intègrent le complément budgétaire de 268 M€ voté le 8 juillet par le conseil d'administration.



- 11,5 %** Compte personnel de formation 157 M€
- 24 %** Péréquation 330 M€ prévisions (contrats de professionnalisation)
- 11,5 %** Formation des salariés des très petites entreprises 151 M€
- 39,7 %** Formation concourant à la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi 540 M€
- 7,3 %** R2F (rémunération de fin de formation des demandeurs d'emploi) 100 M€
- 6 %** Autres mesures 67 M€ (dont plan 40 000 pour les demandeurs d'emploi)

NOTRE BILAN DE L'ANNÉE 2015

558 M€ pour les **SALARIÉS** dont 330 M€ prévisionnels pour la péréquation au profit des contrats de professionnalisation)

151 M€ pour la **FORMATION DES SALARIÉS** des TPE

451 M€ pour les **DEMANDEURS D'EMPLOI** dont :

- **157 M€** pour le CPF,
- **78 M€** pour les préparations opérationnelles à l'emploi (POE),
- **116 M€** pour le CSP,
- **100 M€** pour la R2F.

ZOOM SUR LES BÉNÉFICIAIRES 2015

Pour des réalisations à hauteur de 1,160 milliards

675 000 personnes formées grâce aux financements et co-financements du FPSPP

- **Demandeurs d'emploi :**
 - 314 000** bénéficiaires dont :
 - 35 000** actions de formation dans le cadre du CSP
 - 217 000** personnes dans le cadre du CPF
- **Salariés :**
 - 361 000** bénéficiaires dont :
 - 47 000** contrats de professionnalisation permis par la péréquation
 - 246 000** participants à des formations dans les très petites entreprises (TPE)

L'USAGE DES FONDS

Les ressources financières du FPSPP, soit **1,3 milliard d'euros pour 2015**, sont mobilisées en priorité au bénéfice des OPCA, des OPACIF et des FONGECIF.

QUI SONT-ILS ?

OPCA : les organismes paritaires collecteurs agréés sont chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et sont devenus, avec la réforme, les collecteurs uniques des contributions des employeurs pour la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation).

OPACIF : OPCA bénéficiant d'un agrément pour la gestion du CIF (congé individuel de formation) des salariés relevant d'entreprises n'entrant pas dans le champ de compétence des FONGECIF.

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation. Organisme paritaire, interprofessionnel et régional. Il informe, conseille, oriente et accompagne les salariés dans leurs projets personnels de formation et de mobilité professionnelle et contribue au financement de ces derniers.

CONTRIBUTIONS 2015 DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Issues de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014

AFFECTATION DES CONTRIBUTIONS	Entreprises 1 à 9	Entreprises 10 à 49	Entreprises 50 à 299	Entreprises > 300
CIF	-----	0,15	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	-----
FPSPP	----	0,15	0,20	0,20
CPF	-----	0,20	0,20	0,20
TOTAL	0,55	1,00	1,00	1,00

NDLR : Les 2 premières tailles d'entreprises précitées sont modifiées en 2016 et deviennent respectivement « moins de 11 salariés » et « de 11 à 49 salariés ».

Pour la formation professionnelle, nous sommes depuis la réforme face à un principe d'acquiescement par l'entreprise **d'une contribution minimum**, différente selon sa taille. Ainsi, une modulation existe pour encore trois types de taille d'entreprise afin de les soutenir dans leur effort de formation :

1 - Les TPE de moins de 10 salariés

Avec une contribution sans changement et un principe de participation au financement de la formation qui reste fixé à 0,55% de la masse salariale (0,40% à verser au titre du plan, 0,15% pour la professionnalisation).

2 - Les entreprises de 10 à 49 salariés

Avec une contribution minimale de 1% comprenant une intervention financière de l'OPCA maintenue sur la prise en charge des frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des entreprises (à hauteur de 0,20% du 1%).

3 - Les entreprises de 50 salariés à 299 salariés

Hormis une contribution minimum de 1% regroupant plusieurs financements obligatoires (dont le CPF et un plancher de 0,10% pour le plan de formation), les entreprises affectent globalement les sommes qu'elles souhaitent au plan de formation. Ces entreprises (inférieures à 300 salariés) ont par ailleurs accès à des fonds mutualisés de l'OPCA pour leur permettre de financer dans de meilleures conditions le CPF.

Un accord de branche peut prévoir une contribution complémentaire allant au-delà de la contribution de 1% susvisée.

Fonctionnement du FPSPP : Il est prévu un principe de contribution annuelle équivalent à 0,20% de la masse salariale globale (0,15% pour les entreprises de 10 à 49 salariés, les entreprises de moins de 10 salariés ne contribuent pas au FPSPP). Nota : les OPCA ont ainsi collecté au titre de l'exercice 2015 auprès des entreprises 813 millions d'euros pour le compte du FPSPP.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Vous souhaitez être accompagné dans votre démarche :
le conseil en évolution professionnelle est pour vous

Le CEP, conseil en évolution professionnelle, service gratuit et personnalisé proposé à tout actif souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle en vue d'élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle, est mis en œuvre au plan national et dans toutes les régions depuis le 1^{er} janvier 2015. Au cours de l'année, 370 conseillers ont délivré 175 000 entretiens conseil.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le CEP, accessible à tous, permet à la personne, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, d'être accompagnée dans son projet d'évolution professionnelle. En lien avec les besoins économiques du territoire, ce conseil facilite l'accès à la formation, notamment au compte personnel de formation (CPF). Le CEP est un conseil « global », orienté sur les évolutions professionnelles accessibles, dont les ressorts sont professionnels et personnels. Le conseil suppose non seulement une analyse conjointe avec chaque personne de sa situation actuelle, et notamment de ce qui l'amène à envisager des changements, mais il suppose aussi de conduire l'enquête sur le futur. Le CEP constitue un cadre de réflexion et d'apprentissage pour que les personnes, dans la suite de leurs parcours, puissent conduire leur évolution de manière personnelle et plus autonome. L'exigence est donc forte en termes de compétences, de ressources et de professionnalisation des conseillers. Les professionnels qui mettent en œuvre ce nouveau droit sont formés et tenus à la confidentialité.

QUI EST CONCERNÉ ?

- Personne en recherche d'emploi, autoentrepreneur,
- Salarié du secteur privé, salarié du secteur public,
- Travailleur indépendant, artisan, profession libérale.

Selon sa situation, chaque personne peut, de sa propre initiative, s'adresser à l'un des opérateurs nationaux et bénéficier des prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- Un conseil visant à définir son projet professionnel,
- Et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre.

ORGANISMES HABILITÉS À DÉLIVRER LE CEP

Cinq opérateurs nationaux sont habilités à délivrer le CEP : les FONGECIF/OPACIF, l'APEC (pour l'emploi des cadres), Pôle emploi, les missions locales (pour les jeunes), et le Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

RÔLE DU FPSPP :

Soutenir l'effort de normalisation du réseau des FONGECIF sur son offre de service (norme AFNOR), capitaliser les pratiques, professionnaliser les conseillers en CEP, organiser la campagne de communication auprès des usagers.

Pour trouver les organismes intervenant sur le CEP* et pour donner une plus grande lisibilité au dispositif, consulter le site : mon-cep.org

* FONGECIF et FAF-TT, ainsi que les OPACIF hors champ : AFDAS, FAFSEA, OPCALIM, UNIFAF, UNIFORMATION - voir en page 12 les caractéristiques des OPACIF dits « hors champ ».

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) projette d'évaluer en 2017 le CEP en tant que dispositif d'accompagnement du CPF entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015.



Le compte personnel de formation (CPF) est une nouvelle modalité d'accès à la formation. Avec la qualification comme objectif majeur, le CPF se présente comme un droit à l'initiative de la personne assorti de moyens financiers et d'un capital personnel. Pour parvenir à cet objectif, les choix de formation ouverts aux titulaires d'un CPF sont très encadrés. Ces formations concourent à la réalisation d'un objectif fixé par la loi : à l'issue de la formation initiale, permettre à toute personne d'accéder à un premier niveau de qualification ou progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

LES LISTES DE FORMATION ÉLIGIBLES AU CPF

La mobilisation du CPF n'est possible que pour des formations éligibles au compte, sauf pour le socle de connaissances et de compétences ainsi que pour l'accompagnement VAE* dont la mise en œuvre est automatique sans mention au sein d'une liste. Ce sont les partenaires sociaux qui rendent éligibles ces listes de formation avec, comme objectif, de correspondre aux besoins partagés par les branches et les régions.

• Pour les salariés :

- Liste de formations éligibles élaborée par la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) dont dépend l'entreprise (liste sectorielle),
- Liste élaborée par le COPANEF (liste nationale),
- Liste de formations éligibles élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (liste régionale).

• Pour les demandeurs d'emploi :

- Liste élaborée par le COPANEF (liste nationale),
- Liste élaborée par le COPAREF de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.

NDLR : Le COPANEF établit une liste unique et les COPAREF établissent deux listes : une pour les salariés et une pour les demandeurs d'emploi.

* VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

RÔLE DU FPSPP :

• FINANCEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2015, en plus de ses missions traditionnelles, le FPSPP finance les heures acquises au titre du CPF (compte personnel de formation) lorsque :

- 1/ Le dispositif est mobilisé à l'occasion d'un CIF (congé individuel de formation),
- 2/ Le dispositif est mobilisé par un demandeur d'emploi. A ce titre, il contractualise avec Pôle emploi et les Régions.

• ANIMATION

Par ailleurs le FPSPP anime chaque mois le club des utilisateurs réunissant les acteurs du CPF salariés.

En 2015, le FPSPP a mobilisé pour le CPF des demandeurs d'emploi près de 90 millions d'euros accordés aux régions, et prévu une dotation de 78 millions d'euros pour Pôle emploi, pour un total attendu de 166 000 bénéficiaires.

CIF CPF 2015

L'objectif d'un CPF dans le cadre d'un CIF est d'augmenter de manière significative le volume de congé individuel de formation pris en charge par les OPACIF et les FONGECIF. Les résultats pour 2015, année de démarrage du dispositif, sont peu élevés : 4 660 formations pour 4 180 bénéficiaires salariés et 480 « demandeurs d'emploi » ayant bénéficié d'un CIF-CDD. Le nombre moyen d'heures CPF mobilisées est de 72 heures au sein d'un parcours moyen de 675 heures. Le montant global engagé en 2015 par le FPSPP au bénéfice des OPACIF et des FONGECIF est de 4,8 M€.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

UN EXEMPLE DE GESTION PARITAIRE DES DROITS INDIVIDUELS

Le congé individuel de formation permet à tout salarié du secteur privé de suivre une formation à son initiative pour répondre à un projet professionnel, pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Cette formation mène prioritairement à un titre ou à une certification qualifiante reconnue. Le CIF est ouvert sous conditions, après demande auprès de l'employeur (sauf à l'issue d'un CDD, cas pour lequel un corps de règles spécifiques est prévu puisqu'il n'y a plus d'employeur). La personne est rémunérée pendant toute la durée de la formation prise en charge.

LES GRANDS PRINCIPES APPLICABLES AUX ORGANISMES PARITAIRES AGRÉÉS POUR LA GESTION DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Les OPACIF relevant du champ interprofessionnel

Les FONGECIF (OPACIF du champ interprofessionnel) et le FAF-TT (travail temporaire), assurent la prise en charge au bénéfice des salariés sous contrat de travail de droit privé qu'ils soient en CDI, anciennement en CDD ou en intérim :

- du congé individuel de formation,
- du bilan de compétences,
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ainsi que des formations « hors temps de travail » (FHTT).

TREMLIN POUR LES SALARIÉS



Les OPACIF de branche intervenant en complément dans les secteurs non couverts par l'Accord national interprofessionnel (ANI)

Les OPACIF qui ne sont pas dans le champ de compétence d'un ANI sont concernés par les mêmes dispositifs, mais pour des salariés dont les entreprises ne sont pas situées dans les mêmes secteurs professionnels (OPACIF hors champ).

En 2015, en intégrant l'effort complémentaire consenti par le FPSPP le nombre estimé de CIF CDD s'élève à 8 800 bénéficiaires pour 208 M€ et pour les CIF CDI de 31 240 bénéficiaires pour 759 M€.

RÔLE DU FPSPP :

Soutien financier aux dispositifs : 119 M€ en 2015 (CIF CDI et CIF CDD, et bilan de compétences), organisation de chantiers participatifs impliquant l'ensemble du réseau (présidences et directeurs) concernant : les règles de prise en charge, la communication, le système d'information, l'évaluation post CIF, (3^{ème} enquête nationale réalisée en 2014), une charte d'engagement du réseau sur l'offre de services et la qualité de cette offre sur tout le territoire.



LE FPSPP SOUTIENT LE DÉPLOIEMENT DU SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES MIS EN ŒUVRE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

CLÉA : PREMIER CERTIFICAT NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

Suite à l'ANI de 2009 et à celui de 2013 les partenaires sociaux ont décidé de définir un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles. Le socle comporte un référentiel de contenu et d'évaluation structuré en 7 domaines :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

CLÉA : MODALITÉS OPÉRATIONNELLES

Mise en œuvre opérationnelle du CléA par les acteurs de terrain

Les salariés et demandeurs d'emploi qui souhaitent obtenir leur certificat CléA sont orientés vers un organisme évaluateur. A l'issue de cette évaluation, le candidat se voit remettre le résultat de son évaluation ; le cas échéant une formation peut être mobilisée.

Son financement

Le certificat CléA peut être financé à l'aide de tous les dispositifs (Plan de formation/période de professionnalisation/contrat de professionnalisation/CPF/, etc.) en fonction de la situation de la personne. Le certificat CléA relève de plein droit des formations éligibles au CPF.

L'ACTION DU FPSPP EN APPUI AU DÉPLOIEMENT

Accompagner le dispositif CléA

Pour accompagner le déploiement, le COPANEF et le FPSPP ont mis en œuvre une campagne de communication importante auprès du grand public et proposés des affiches, flyers et autres supports aux organismes habilités et à tout acteur de la formation professionnelle qui en a fait la demande. Un site internet a été réalisé ainsi que des témoignages vidéo, puis une campagne sur les réseaux sociaux a été diffusée.

Faciliter le financement

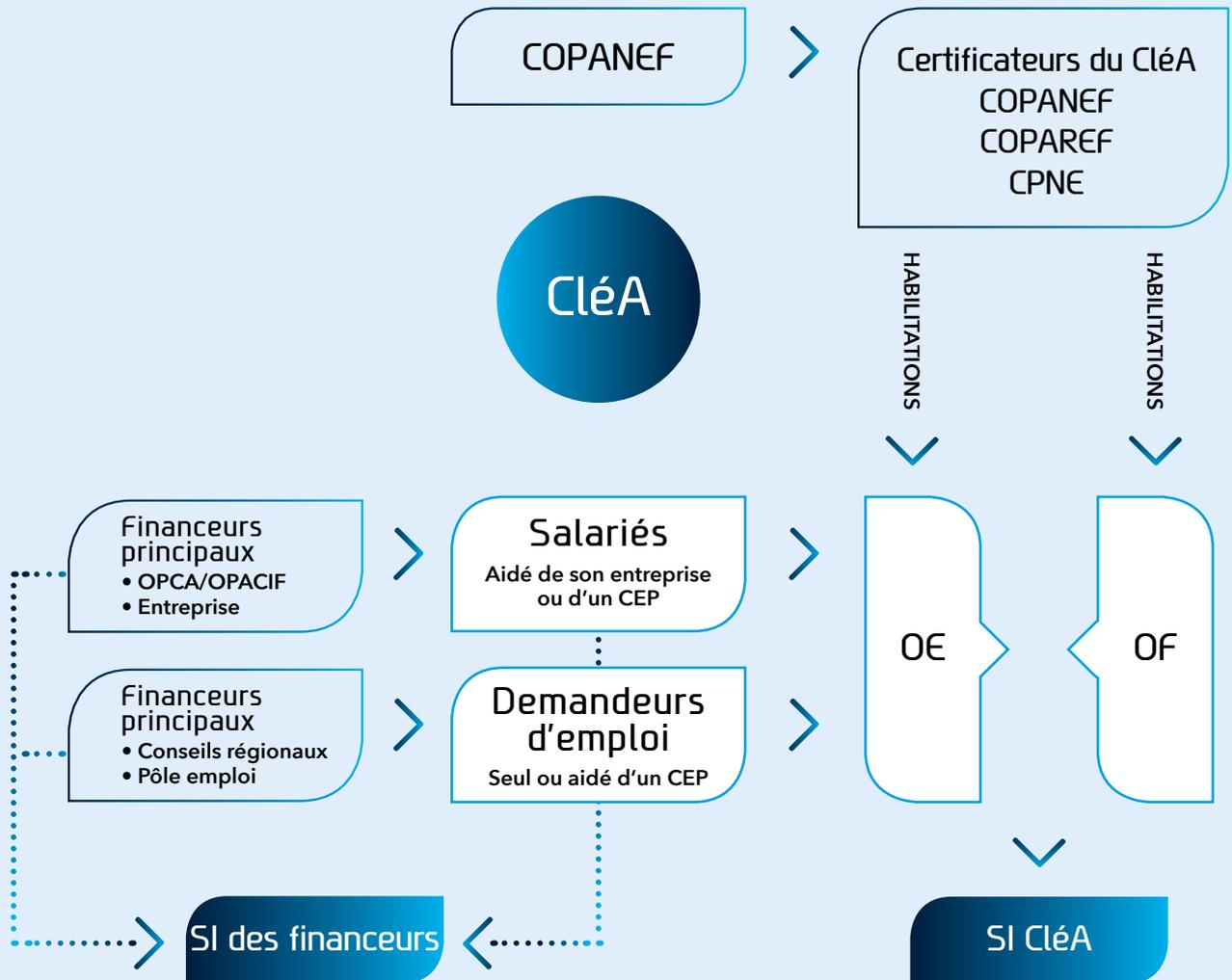
Dès le 1^{er} novembre 2015, date du lancement opérationnel du certificat CléA, le FPSPP a conventionné avec les OPCA et Pôle emploi afin de refinancer l'intégralité des évaluations CléA. 10 millions d'euros leur sont ainsi réservés jusque fin 2016.

Outiller les acteurs

Une plateforme numérique de gestion du dispositif CléA mise au point par le FPSPP a été lancée en juillet 2016. Celle-ci permet de suivre l'état d'avancement des dossiers des candidats à la certification CléA et les évaluations réalisées. Cet outil digital accompagne également le COPANEF, les COPAREF et les CPNE dans la gestion de la certification CléA, des organismes habilités et des jurys de délivrance du certificat.

Pour davantage d'informations, vous pouvez vous rendre à l'adresse Internet suivante : <http://www.certificat-clea.fr/>

PROCESS DU CLÉA



14

SI : système d'informations

OE : organismes évaluateurs

OF : organismes formateurs

CEP : conseiller en évolution professionnelle

COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle

Cléa, une première certification interprofessionnelle

La certification Cléa s'appuie sur un référentiel issu des travaux menés au sein du Copanef par le Comité Observatoires et Certifications (COC). Ce référentiel répond aux exigences du décret n°2015-172 du 13 février 2015 qui précise que «le socle de connaissances et de compétences est constitué de **l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.** Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel.».



ZOOM SUR TROIS DISPOSITIFS AU PROFIT DES SALARIÉS

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) et l'Etat signent une Convention cadre permettant de développer les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés comme des demandeurs d'emploi.

FORMATION DES SALARIÉS DANS LES TPE

La Convention-cadre conclue entre le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et l'État 2015-2017 du 26 février 2015 et l'article 42 de l'accord, instaurent une mutualisation inter-professionnelle, qui est dotée en 2015 d'une enveloppe financière de 166M€. L'objectif est de lever les freins à la formation des salariés des TPE et de faciliter leur accès à la formation.

Dans ce cadre, le FPSPP consacre chaque année une enveloppe financière déterminée par les partenaires sociaux.

En 2015, le dispositif TPE 2015 concerne **20 OPCA** à destination de **246 688 participants** pour un montant réellement supporté par les OPCA de **186 M€** correspondant à un soutien financier du FPSPP de **151,3 M€**.

A NOTER : Le gouvernement a lancé le 9 juin 2015 un plan complémentaire de **40 000 formations** prioritaires pour les demandeurs d'emploi, ciblé sur les métiers en tension dans les TPE et PME. Le FPSPP est impliqué dans la réalisation de ce plan à hauteur de **42 M€** en 2015 et de **31,7 M€** pour 2016.

MUTATIONS ÉCONOMIQUES

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

Le dispositif «Mutations économiques et technologiques» lancé au deuxième semestre 2014 et courant 2015 concerne **62 opérations** portées par **17 OPCA/FONGECIF** à destination de **54 741 participants** ayant bénéficié de **78 200 actions** de formation pour un montant réellement supporté par les OPCA/FONGECIF de **99 M€** correspondant à un soutien financier du FPSPP de **75 M€**. Un soutien à l'activité partielle a concerné **12 200 participants** pour un montant de **10,3 M€** accordé par le FPSPP.

EMPLOIS D'AVENIR

Ce dispositif a pour objet de proposer aux jeunes de 16 à 25 ans pas ou peu qualifiés, de réussir une première expérience professionnelle et de contribuer à leur insertion durable dans l'emploi.

Les partenaires sociaux soutiennent cette ambition de formation des jeunes depuis 2013, via l'appel à projets Emplois d'avenir : l'action est orientée prioritairement vers les jeunes sans diplôme ou peu diplômés et un accompagnement renforcé via les tuteurs. A partir de 2015, les partenaires sociaux ont décidé de prioriser l'accès des jeunes aux formations qualifiantes. Au global, depuis 2013, plus de 74 M€ ont été octroyés aux OPCA au bénéfice de la formation de 27 494 participants dont **25 776 jeunes en emplois d'avenir**.

En 2015, le dispositif «Emplois d'avenir» concerne 11 OPCA à destination de 3 748 participants pour un montant réellement supporté par les OPCA de 19,3M€ correspondant à un soutien financier du FPSPP de 13,8M€.



TRAVAUX SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION ET LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE : UNE RÉPONSE OPÉRATIONNELLE À UNE COMMANDE POLITIQUE

Les travaux sur la qualité de la formation et simplification administrative répondent à une commande du COPANEF et de la Présidence du FPSPP. Ils s'inscrivent de façon plus générale dans le contexte :

- des nouvelles exigences de la Loi du 5 mars 2014 qui renforce l'action de contrôle de la qualité confiée aux organismes financeurs de formation,
- de la politique de simplification administrative entreprise par le Secrétariat général du gouvernement.

Le lancement de ces travaux a été annoncé le 4 mai 2015 lors de la rencontre avec le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui s'est déroulée avec les présidents et vice-présidents du COPANEF et du FPSPP. Il s'est ensuite traduit le 21 mai 2015 par la constitution de trois ateliers de travail qui ont reçu leur feuille de route et leur calendrier.

Animés conjointement par des directeurs d'OPCA, d'OPACIF et de FONGECIF, avec le soutien technique et l'expertise du FPSPP, ces travaux ont eu pour ambition de faciliter la mise en place de pratiques homogènes et de références communes au sein des réseaux OPCA, OPACIF et FONGECIF en matière de qualité et de contrôle de la formation. Ces ateliers ont placé leurs travaux dans une logique de simplification administrative et de maîtrise de la qualité des actions financées, pour l'amélioration des services aux entreprises et des réponses formation apportées aux individus, salariés et demandeurs d'emploi.

Des outils souples et adaptables aux contraintes et spécificités des OPCA, OPACIF et FONGECIF ont ainsi été conçus et facilitent l'appropriation par tous des nouvelles exigences issues de la Loi du 5 mars 2014 : individus, organismes de formation et financeurs. Un guide méthodologique détaillant les étapes de la procédure de contrôle (depuis l'alerte jusqu'à la sanction) a été élaboré.

Cette démarche, menée sous l'égide des partenaires sociaux, s'est déroulée en parallèle de celle menée par le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle).

Cette instance de concertation de l'emploi et de la formation a par ailleurs validé, le 10 novembre 2015, la procédure d'élaboration de la liste des certifications et labels qualité qui respectent l'ensemble des critères identifiés par le décret du 30 juin 2015.

LES SIX CRITÈRES QUALITÉ PRÉVUS PAR LE DÉCRET DU 30 JUIN 2015

- Identification des objectifs de la formation et adaptation au public formé,
- Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics des bénéficiaires de la formation,
- Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation,
- Qualification professionnelle et formation des personnels chargés de formation,
- Conditions d'information du public sur l'offre de formation, délais d'accès et résultats obtenus,
- Prise en compte des appréciations rendues par les bénéficiaires de la formation.

Mobilisation des Ressources Humaines

Forte de 48 collaborateurs venant d'horizons différents, l'équipe du FPSPP se mobilise au quotidien et œuvre autour d'objectifs communs. Les salariés mobilisent leurs savoir-faire au service du paritarisme et des bénéficiaires de la formation professionnelle. Le FPSPP s'est engagé dans une politique de recrutement diversifiée et solidaire. Le développement de démarches participatives s'est accompagné par exemple de la création d'un groupe communication. La production pour la première fois de son histoire d'un rapport à fournir au Parlement a fédéré les équipes autour de ce projet collectif.





L'ESSENTIEL DES SERVICES

L'action du conseil d'administration du FPSPP et de ses administrateurs qui siègent dans le cadre de ses trois commissions statutaires (Sécurisation des parcours professionnels, Professionnalisation et Congé individuel de formation), est relayée par l'ensemble des salariés. Aux côtés de la Direction générale, les six services du FPSPP et le responsable de la mission évaluation, prospectives et statistiques se mobilisent pour assurer une gestion optimale de l'annexe financière. Ils contribuent ainsi, comme « les paritaires », à l'intérêt général par une action quotidienne auprès des pouvoirs publics, des partenaires OPCA, OPACIF, FONGECIF, des régions et de pôle emploi.



Philippe DOLE



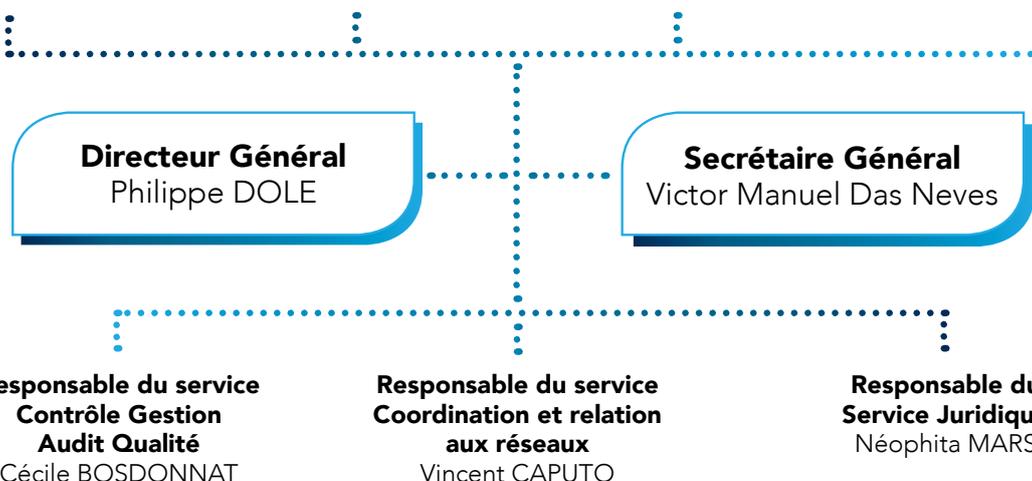
Victor Manuel DAS NEVES

**Responsable de la mission Evaluation
Prospectives et Statistiques**
Marc-Antoine ESTRADE

Responsable du Service Projets
Julian SCOTTO
D'ANIELO

**Responsable du Service Systèmes
d'information**
Serge SACCOCCIO

**Responsable du Service Administration
Finances - RH**
Nicolas MAZLOUM



Selon les orientations arrêtées par les partenaires sociaux, le FPSPP applique les décisions adoptées par leurs soins en s'appuyant sur l'expertise des équipes techniques :

- **La direction générale**, assistée du service juridique, valide les conventions, fruit d'un travail interservices qu'elle coordonne.
- **Le responsable de la mission** évaluation prospectives et statistiques s'assure de leur possible évaluation par un langage commun et la cohérence des données collectées par le FPSPP.
- **Le service contrôle gestion** et audit qualité suit la situation financière des OPCA et OPACIF, et prépare la péréquation intervenant au profit du développement des contrats de professionnalisation.
- **Le service projets instruit**, contractualise, suit et contrôle les projets.
- **Le service coordination et relation aux réseaux** capitalise sur les pratiques et les valorise. Il accompagne également les FONGECIF, le FAF-TT, les OPACIF et les OPCA dans leurs différentes missions.

Trois services support complètent la structure du FPSPP :

le service juridique, le service informatique, le service administration finances - RH

ÉVOLUTION DES MISSIONS DU FPSPP EN 2016-2017

LES AXES DE TRAVAIL

Le FPSPP poursuit, conformément aux axes tracés par la Présidence dès janvier 2015, et selon les orientations des partenaires sociaux, l'ambition pour 2016-2017 de consolidation de son rôle d'animateur, d'accompagnateur dans le champ de la qualité de la formation. Il s'attache à ce que l'orientation de ses services soit tournée vers ses usagers et partenaires, accompagnée d'une réduction de ses délais internes et d'un objectif d'excellence en matière de gestion.

Le FPSPP s'est engagé pour améliorer sa performance dans une démarche visant à l'obtention fin 2016 d'une certification EFQM (European Foundation quality of management). Celle-ci se traduit par une politique d'auto-évaluation qui consiste à faire la revue de façon exhaustive, méthodique et régulière, de ses activités et résultats en s'appuyant sur le modèle EFQM.

Le renforcement de la « compétence formation » des régions conforte la montée en puissance de la gouvernance quadripartite (Etat/Régions/représentants d'employeurs/représentants de syndicats de salariés). Cette évolution se traduit pour le FPSPP par la conclusion de conventions financières avec les Régions et avec Pôle Emploi, et un suivi de la réalisation de ces engagements au plan territorial et national.

La loi NOTRE, qui reconfigure les Régions en métropole, donne lieu depuis la fin de l'année 2015, à un accompagnement intense auprès des FONGECIF, pour anticiper et accompagner leur fusion. Le FPSPP développe ses activités en partenariat avec la DGEFP, notamment sur les volets financiers, contrôle de gestion, appui juridique aux réseaux.

DES RELATIONS À DÉVELOPPER

Les priorités issues des accords définis par les partenaires sociaux et de la convention-cadre conclue avec l'Etat, visent l'amélioration continue du service auprès des organismes paritaires et appellent pour le FPSPP des articulations opérationnelles et de nouvelles missions et dispositifs à gérer, avec une dimension territoriale importante.

Pour la première fois de son histoire, il est demandé au FPSPP (loi du 05 mars 2014) de produire un rapport annuel au Parlement. Le développement de la pratique évaluative associé à la qualité des informations utiles aux prises de décisions paritaires, ainsi qu'une communication ciblée vers nos partenaires et acteurs paritaires territoriaux, permettront de soutenir ces axes prioritaires.

Ces mesures visent à faciliter les prises de décision des partenaires sociaux, et s'accompagnent de leur part d'une plus grande implication dans le suivi financier et les calculs prévisionnels d'impact qui leur sont proposés par les services.





Ce « rapport d'activités » retrace les actions conduites par le FPSPP en 2015 et met en exergue les principaux indicateurs de son activité.

Il ne s'agit pas d'un document comptable : il complète le compte de résultat et le bilan du FPSPP, qui font l'objet d'une publication distincte, également accessible sur le site du FPSPP : www.fpspp.org

POUR EN SAVOIR PLUS :

- Sur le contrat de professionnalisation,
- Sur le congé individuel de formation,
- Sur le compte personnel de formation et le COPANEF

www.fpspp.org



FPSP • 11, rue Scribe 75009 PARIS