

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

**Une mission :
l'investissement
formation
pour l'emploi**

Faits marquants 2017

Janvier

Journée d'étude CléA : le COPANEF et le COC, en collaboration avec le FPSPP, rassemblent les acteurs CléA (COPAREF, CPNE délégués, organismes évaluateurs et formateurs).

Février

SIGNATURE DE L'ANNEXE FINANCIÈRE 2017 : l'investissement en faveur de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi est fixé à **1,48 milliard d'euros**.

Avril

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 M€.

Soutien au développement de la formation professionnelle continue en Nouvelle-Calédonie dans le cadre d'un partenariat avec le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) dédié à ce territoire.

Mai

Journée de l'Europe : présentation des actions menées par les OPCA sur le contrat de sécurisation professionnelle avec l'appui du FPSPP en partenariat avec la DGEFP, l'UNEDIC et la DARES.



Juillet

Partenariat avec le Fonds paritaire de gestion de la formation (FPG) en Polynésie française.

De juin à juillet : rencontre avec 20 OPCA. État détaillé des collectes et engagements réalisés, analyse de la perception des dispositifs mobilisés avec le FPSPP, approche prospective sur leur positionnement et rôle attendu du COPANEF et du FPSPP.

Octobre

Décision du conseil d'administration du FPSPP de procéder à des ajustements en affectant des fonds complémentaires à hauteur de 20 M€ répartis entre plusieurs dispositifs : Compte personnel de formation (CPF) mobilisé dans le cadre d'un congé individuel de formation, CléA, dans le cadre de la convention avec Pôle emploi, Préparation opérationnelle à l'évaluation individuelle.

Septembre

Publication d'une étude sur la transition professionnelle des salariés ayant bénéficié du Congé individuel de formation (CIF), en lien avec le réseau des FONGECIF et l'Observatoire des transitions professionnelles.



Présentation avec le COPANEF d'une grille de lecture comparative entre le Bilan de compétences et le Conseil en évolution professionnelle.

Publication avec la DARES d'une enquête de référence sur l'évolution du contrat de professionnalisation.

Novembre

Inauguration dans les locaux du FPSPP d'un espace de professionnalisation équipé des nouvelles technologies.

Décembre

Résultats de l'enquête conjointe avec 11 OPCA sur le suivi des bénéficiaires du dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) 6 mois après la formation. Le dispositif d'enquête est reconduit pour 1 an.

JOURNÉES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES : retour sur un programme de 360 M€ au profit de 150 projets ayant pour la majorité une dimension de soutien aux transitions numériques et énergétiques.

LANCEMENT DU 1^{ER} TROPHÉE DE L'INNOVATION en formation (Innov'Trophées), en partenariat avec Centre Inffo :
98 candidats,
27 finalistes et 5 lauréats !



Juin

Cycle de conférences dédié à l'innovation pédagogique.



PLUS DE 300 PARTICIPANTS à la Journée nationale sur la certification professionnelle, à l'initiative du COPANEF et avec le soutien du COC.

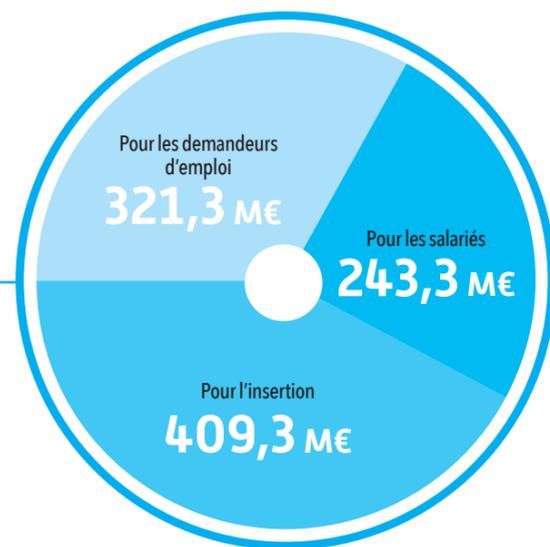
FPSP 2017 en chiffres

1,02

milliard d'euros
total des fonds gérés

974 M€
d'engagements

795 812
personnes
formées



1

12 opérations d'études et d'enquêtes, qualitatives et quantitatives, lancées afin d'éclairer les décisions politiques

41,5 M€ engagés par le FPSP pour la formation des **65 054** salariés issus des entreprises confrontées à des mutations économiques et technologiques

351 M€ investis via la **péréquation**, au bénéfice de 53 400 contrats de professionnalisation

Plus de **172 M€** consacrés par le FPSP au CPF des demandeurs d'emploi et salariés

2

700 collaborateurs des **FONGECIF** et **OPACIF** formés dans le cadre du dispositif de professionnalisation mis en place par le FPSP

50 000 évaluations préalables réalisées depuis le lancement du dispositif CléA en 2015

3

45 M€ investis pour **25** projets d'expérimentation dans les territoires

98 projets innovants étudiés lors des Innov'Trophées

4 conférences sur l'innovation organisées par le FPSP depuis 2016

Sommaire

Édito

Pierre POSSÉMÉ
Président du FPSP

Dominique SCHOTT
Vice-Président du FPSP

Interview croisée

Philippe DEBRUYNE
Président du COPANEF

Christian LAJOUX
Vice-Président du COPANEF

02

04

06 Le FPSP, un acteur central

THÈME 1

08 Donner les clés pour former plus et avec efficacité

THÈME 2

14 Créer du lien dans la formation

THÈME 3

22 Innover et s'ouvrir

28 Perspectives

30 Glossaire

L'INVESTISSEMENT FORMATION POUR L'EMPLOI, UN ENJEU DE COMPÉTITIVITÉ POUR LA FRANCE

Pierre POSSÉMÉ
Président du FPSPP



Depuis sa création en 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mutualise et redistribue à grande échelle les fonds de la formation professionnelle. Son rôle, central, consiste à financer des actions de formation à destination des entreprises, de leurs salariés, et des demandeurs d'emploi. En neuf ans d'existence, et alors que la réforme de la formation professionnelle prévoit la création d'une nouvelle agence, nommée France Compétences, le FPSPP est fier d'avoir conclu avec l'État trois conventions-cadres et géré 9 milliards d'euros, avec agilité et dynamisme, contribuant ainsi à rendre accessible la formation au plus grand nombre, au profit de la sécurisation des parcours professionnels des actifs et de la compétitivité du pays.

En neuf ans d'existence, le FPSPP est fier d'avoir conclu avec l'État trois conventions-cadres et géré 9 milliards d'euros, contribuant ainsi à rendre accessible la formation au plus grand nombre.

Dominique SCHOTT
Vice-Président du FPSPP



En 2017, le FPSPP s'est engagé à financer la formation de 384 507 salariés, 85 752 parcours d'insertion à l'emploi et 325 553 parcours de demandeurs d'emploi. Ces chiffres très positifs sont le résultat d'une mission que nous nous sommes fixée, et qui a guidé notre action ces dernières années : **l'investissement formation pour l'emploi**. Pourquoi ? Parce que le maintien des compétences d'aujourd'hui et l'acquisition de celles de demain constituent un véritable enjeu, pour la sécurisation du parcours professionnel et l'épanouissement des individus, bien sûr, mais aussi pour les entreprises. Comment s'adapter au marché du travail, en perpétuel mouvement, si ce n'est en tenant compte de l'expression des professionnels sur leurs réalités de terrain, de l'évolution de leurs métiers, et de leurs besoins en compétences et en qualifications ? Face à un tel défi, les partenaires sociaux – qui participent à l'élaboration des politiques et à la gestion financière de la formation, par les priorités qu'ils définissent par voie d'accords et la convention-cadre conclue avec l'État – ont joué un rôle déterminant. Le paritarisme interprofessionnel, grâce à son expertise, sa connaissance de l'entreprise, des métiers et des salariés, et son ancrage dans les territoires, a été une véritable force, cette année encore, pour établir un diagnostic précis des besoins en emplois, en compétences et en qualifications, au nom de l'intérêt général.

Le maintien des compétences d'aujourd'hui et l'acquisition de celles de demain constituent un véritable défi pour la sécurisation du parcours professionnel et l'épanouissement des individus, mais aussi pour les entreprises.

FORMER PLUS ET AVEC EFFICACITÉ

C'est dans cet esprit que le FPSPP, dont les capacités annuelles d'intervention se sont élevées à un peu plus d'un milliard d'euros en 2017, s'est attaché à soutenir des actions insuffisamment prises en compte par les autres financeurs de la formation, les incitant par effet levier à participer aux objectifs poursuivis de maintien dans l'emploi, à faciliter les transitions d'une entreprise à une autre, d'une branche professionnelle à une autre, comme à soutenir le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Ainsi, nous avons tout particulièrement orienté notre action en faveur des personnes en contrat d'alternance. Nous avons soutenu la formation des salariés des TPE et de ceux engagés dans les transitions numériques et énergétiques, et favorisé la formation des personnes en situation précaire et en recherche d'emploi.

De même, dans cette optique de rendre la formation plus accessible, en particulier aux publics les plus éloignés du système de formation, nous avons placé, depuis plusieurs années, l'innovation au cœur de nos priorités. Nous sommes convaincus qu'elle est essentielle pour répondre au mieux aux besoins et contraintes exprimés par les salariés et les demandeurs d'emploi. C'est pourquoi nous avons déployé un plan d'action pour identifier de nouvelles pratiques, et expérimenté de nouvelles modalités de formation. Les Actions de formation en situation de travail (AFEST) en sont un parfait exemple. Cette expérimentation, qui s'adresse en priorité aux employeurs de TPE-PME et à leurs salariés souvent peu qualifiés, a été portée par 10 OPCA dans le cadre de 21 projets développés au sein de près de 50 entreprises.

INNOVER ET S'OUVRIRE, AVEC NOS PARTENAIRES

Il est de notre rôle d'inciter nos partenaires et les organismes de formation à emprunter des voies différentes. C'est tout le sens que nous avons voulu donner aux Innov'Trophées, premier concours organisé en partenariat avec Centre Inffo, valorisant l'innovation dans la formation professionnelle, qu'elle provienne de prestataires de formation, d'entreprises, de projets régionaux ou d'ingénieries de parcours. Décernés à l'occasion de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle, le 1^{er} février 2018, ces prix témoignent du dynamisme du secteur.

De manière plus générale, et au-delà de ces grandes orientations prises en 2017, nous avons souhaité poursuivre notre action de transparence renforcée pour permettre à l'ensemble de nos parties prenantes d'avoir accès aux données essentielles du FPSPP, avec l'objectif que chaque euro dépensé soit utile et efficace. À ce titre, en étroite collaboration avec le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), nous avons publié de nombreuses études sur les divers dispositifs financés, contribuant à une juste évaluation de leur efficacité à moyen terme. Enfin, nous avons récemment publié le « Rapport au Parlement », édition 2018, véritable outil précis d'analyse de l'ensemble de nos actions. Avec ce rapport et devant la période qui s'ouvre pour chacun des acteurs de notre secteur, nous réaffirmons la pertinence de ce travail commun du paritarisme interprofessionnel. Il permet de trouver, ensemble, des solutions dans l'intérêt des actifs.

Pierre POSSÉMÉ
Président du FPSPP

Dominique SCHOTT
Vice-Président du FPSPP

Interview croisée



Philippe DEBRUYNE
Président du COPANEF



Christian LAJOUX*
Vice-Président du COPANEF



En tant que Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), votre rôle consiste notamment à définir les orientations politiques des partenaires sociaux en matière de formation et d'emploi. En quoi le FPSPP vous a-t-il aidé à « dessiner l'avenir » en 2017 ?

L'appui du FPSPP a été utile et nécessaire à la conduite des missions du COPANEF sous deux angles. D'une part, dans l'instruction et la mise en œuvre des orientations définies par le COPANEF. Parmi les exemples les plus emblématiques, il y a bien évidemment la certification CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles dont le référentiel a été élaboré par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel. C'est le COPANEF qui a la légitimité politique de certificateur, qu'il délègue aux COPAREF en région et aux CPNE dans les branches. Mais c'est grâce aux services du FPSPP que sa mise en œuvre a pu être déployée par les actions qu'il finance, le système d'information qu'il a mis en place et l'accompagnement qu'il apporte au quotidien. De même, nous avons pu nous appuyer sur l'expertise et la logistique du FPSPP pour piloter la mise en œuvre du décret « Qualité » avec les OPCA et les OPACIF, qui a débouché sur la définition partagée de 21 critères et l'élaboration de l'outil Data-Dock, aujourd'hui reconnu par tous. Plus prosaïquement, l'annexe financière que porte le FPSPP permet de soutenir l'action du COPANEF en appui des COPAREF ou en soutien à des projets innovants, comme l'accélérateur de l'innovation sociale de l'Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA). Mais l'apport du FPSPP aux travaux du COPANEF procède également de sa capacité à porter des

expérimentations avec le réseau des OPCA, des OPACIF et des FONGECIF. Cette dimension est extrêmement importante car elle donne au COPANEF la capacité d'inventer l'avenir à partir de retours d'expérience avérés, autour des parcours et du travail, et non des projections théoriques.

De ce point de vue, nous avons réalisé deux chantiers en profondeur riches d'enseignements : le premier autour du bilan de compétences avec les FONGECIF, le second sur les AFEST avec les OPCA et les OPACIF, de manière partenariale avec la DGEFP et le CNEFOP, et en nous appuyant sur l'expertise du réseau ANACT-ARACT.

Les conclusions de cette expérimentation AFEST feront d'ailleurs l'objet d'une grande manifestation à l'automne pour permettre la meilleure appropriation possible de ses très riches enseignements par tous les acteurs dans l'entreprise et dans les territoires.

Parlez-nous de CléA.

Le certificat CléA répond à une demande sociale forte : quelles sont les compétences clés de l'employabilité ? C'est une réflexion qui concerne toute l'Europe, et les partenaires sociaux y ont apporté une réponse opérationnelle tout aussi forte en créant cette première certification interprofessionnelle, reconnue par tous les acteurs dans tous les secteurs d'activité.

Ce certificat constitue un véritable outil au service de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'évolution professionnelle des actifs en facilitant l'accès à la qualification. Plus encore, pour une grande partie de ses bénéficiaires, le dispositif représente une véritable seconde chance, une opportunité unique de réintégrer un parcours de formation certificateur pour ceux qui s'en sentaient exclus.

En deux ans, il est devenu un dispositif incontournable pour l'accès à la qualification professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi. En 2017, ce sont plus de 14 000 personnes qui ont été certifiées en totalité ou attendaient de passer devant un jury. Mais, au-delà de cette dimension quantitative, nous avons également lancé une démarche d'assurance qualité auprès de l'ensemble des organismes certificateurs et une évaluation de l'impact effectif de CléA, tant en termes de profil des bénéficiaires que de levier sur leurs parcours professionnels. Là aussi, le COPANEF peut s'appuyer sur les services du FPSPP pour diligenter ces travaux.

Et qu'en est-il du Bilan de compétences ?

En avril 2015, à l'issue d'un groupe de travail paritaire, le COPANEF a souhaité porter trois ambitions majeures pour faire évoluer ce dispositif :

- l'inscrire dans une offre globale d'accompagnement de l'individu, en lien avec le Conseil en évolution professionnelle (CEP), les prestations associées au CEP et les autres dispositifs de la formation tout au long de la vie (VAE, CIF...);
- harmoniser les pratiques et garantir leur qualité sur l'ensemble du territoire par une redéfinition renouvelée des objectifs et des process;
- favoriser l'accès du Bilan de compétences à un plus large public en répondant aux besoins spécifiques de chacun.

Pour répondre à ces ambitions, le FPSPP a lancé une expérimentation dès septembre 2015 auprès de l'ensemble des OPACIF/FONGECIF, afin de tester la pertinence et l'utilité d'une « modularisation » du Bilan de compétences comme facteur d'individualisation accrue.

Cette expérimentation a concerné 6 610 bénéficiaires entre fin 2015 et début 2017, dont 500 ont été interrogés dans le cadre de l'évaluation. Elle a permis au COPANEF de formuler des préconisations concrètes aux professionnels publics et privés, visant principalement à mieux articuler Conseil en évolution professionnelle et Bilan de compétences. Ces travaux ont fait l'objet d'un rapport dont la qualité est saluée par tous.

Concrètement, comment avez-vous travaillé conjointement avec le FPSPP ?

Depuis que nous assumons la présidence du COPANEF, nous avons œuvré avec la présidence et les services du FPSPP pour travailler de manière encore plus étroite que par le passé. Nous coprésidons des comités communs pour mieux articuler approche stratégique et expertise technique, au service de

Avec le FPSPP, nous partageons au quotidien l'ambition que nous confient les partenaires sociaux, et une même exigence : toujours plus d'efficacité au service de l'emploi de tous et des compétences de demain !

l'ambition que nous confient les partenaires sociaux, et d'une exigence : toujours plus d'efficacité au service de l'emploi de tous et des compétences de demain !

Justement, en parlant de compétences, comment le COPANEF s'inscrit-il dans « l'investissement formation pour l'emploi », thème du rapport annuel cette année ?

C'est le rôle même du COPANEF et des politiques paritaires ! Mais nous avons franchi une étape supplémentaire en 2017 autour des enjeux de certification et de leur articulation avec les besoins en emplois et en compétences. Nous avons parlé de CléA. Mais la Charte paritaire de la certification professionnelle, adoptée en 2016 par le COPANEF, est un repère de méthodologies communes d'élaboration des certifications. Elle est le levier de coconstruction des CQPI et, maintenant, des Certificats de compétences professionnelles interbranches (CCPI). C'est sur ces principes que nous avons élaboré la certification CléA numérique, avec la DGEFP, comme réponse à une demande économique et sociale cruciale. Investir, ce n'est pas seulement mobiliser des fonds, même s'il en faut ! C'est leur définir un horizon.

Comment abordez-vous aujourd'hui la réforme annoncée par le gouvernement ?

Ce sont nos organisations qui répondront à cette question, sur la base de l'ANI du 22 février 2018, qu'elles ont signé. Elles définiront les nouvelles perspectives vers lesquelles nous nous engagerons. Mais, d'ici là, il reste beaucoup à faire, et le COPANEF assumera ses missions jusqu'à la fin de l'année 2018. Avec la présidence du FPSPP, nous restons très mobilisés !

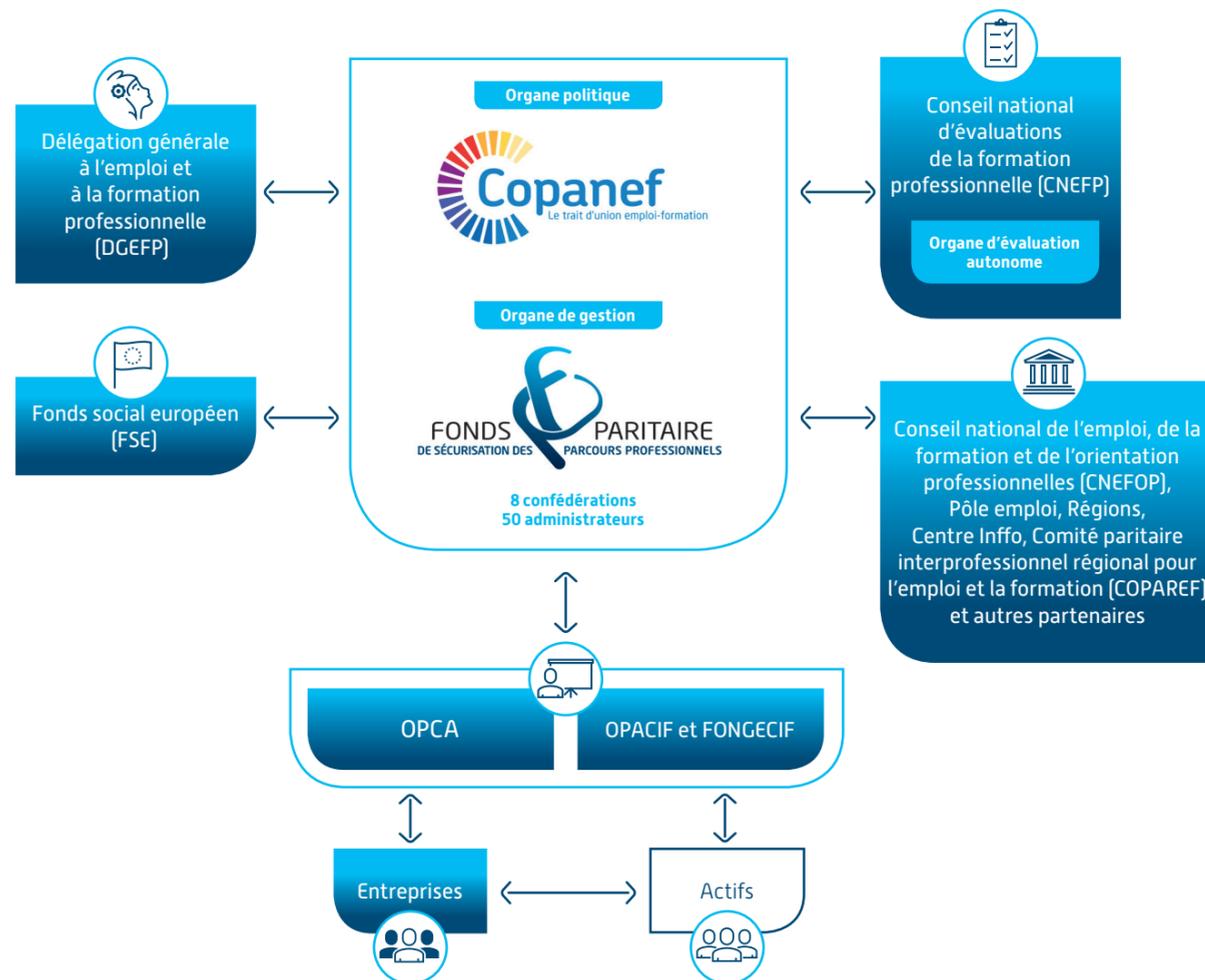
* Depuis le 29 mai 2018, Elisabeth Tome-Gertheinrichs est vice-présidente du COPANEF.

Le FPSPP, un acteur central

Le FPSPP au cœur de la formation professionnelle

Le FPSPP évolue dans un écosystème complexe composé de multiples acteurs.

Avec l'impulsion politique du COPANEF, le FPSPP permet la mise en œuvre de mécanismes de garantie collective pour les individus. Le Fonds éclaire également les pouvoirs publics mais aussi l'ensemble des acteurs afin d'insuffler des politiques pertinentes et de qualité. Il assure ainsi une cohérence nationale de la formation professionnelle continue.



Salariés

Des collaborateurs engagés au quotidien au service du paritarisme et de la formation professionnelle continue.

Forte d'une cinquantaine de collaborateurs venant d'horizons différents, l'équipe du FPSPP se mobilise au quotidien autour d'objectifs communs pour :

- assurer la mise en œuvre des décisions prises par les partenaires sociaux ;
- gérer avec efficacité et transparence les fonds inscrits dans les annexes annuelles ;
- répondre aux différentes sollicitations des pouvoirs publics ;
- construire une offre de services adaptée aux besoins de ses partenaires.

Le FPSPP contribue ainsi à la conception partagée de la formation professionnelle comme outil au service de l'intérêt général.

Le FPSPP s'est aussi engagé dans une politique de recrutement diversifiée et solidaire. Des actions conduites sur des projets innovants et partagés renforcent la culture d'appartenance.

Administrateurs

Des acteurs de terrain issus de l'entreprise et du monde du travail.

50 membres d'organisations syndicales d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, sont réunis au sein du FPSPP. Ils agissent tous les jours pour développer une réflexion commune et définir des objectifs partagés au service de l'adaptation aux besoins de l'économie, de la qualification et de la sécurisation des parcours professionnels.

COLLÈGE SALARIÉS

Philippe Debruyne
Gilles Verne
Pierre Michel Escaffre
Martine Fournier
Youssef Ben Messaoud
Dominique Jeuffraut
Jean-François Laleuf
Éric Freyburger
Olivier Prouvost
Maxime Dumont
Aline Mougnot
Christine Lodewyckx
Marc Pommier
Magali Bourdon
Jean-Philippe Maréchal
Joëlle Loussouarn
Yves Delannoy
Djamal Teskouk
Michel Kerling
Dominique Schott
Angéline Ledoux
Bertrand Mazeau



Titulaire
Titulaire
Suppléant
Suppléant



Titulaire
Titulaire
Suppléant
Suppléant



Titulaire
Suppléant
Titulaire
Suppléant



Titulaire
Suppléant
Suppléant
Suppléant



Titulaire
Suppléant
Suppléant

COLLÈGE EMPLOYEURS

Bertrand Demier
Philippe Rosay
Christian Rengeard
Michel Orain
Karine Jan
Florian Faure
Élisabeth Bauby
Renaud Giroudet
Patrick Brunier
Élisabeth Tome-Gertheinrichs
Joëlle Hélénon
Pierre Possémé
Thomas Clochon
Aymar De Franqueville
Jean-François Gorre
Gilles Lodolo
Antoine Hanna
Christian Lajoux
Sana Ronda
Michèle Rossi
Fabienne Estrampes
Françoise Durand
Aliou Sow
Olivier Coone



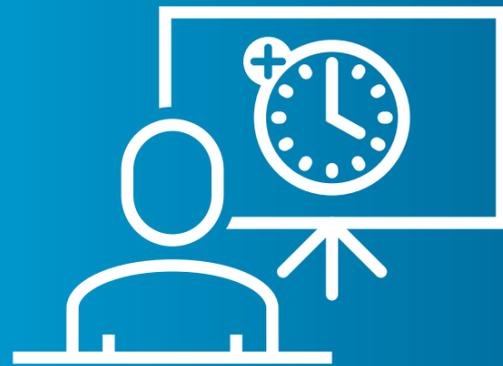
Titulaire
Titulaire
Titulaire
Suppléant
Suppléant



Titulaire
Titulaire
Titulaire
Titulaire
Titulaire
Suppléant
Suppléant
Suppléant
Suppléant
Suppléant
Suppléant



Titulaire
Suppléant



1

Donner les clés pour former plus et avec efficacité

Depuis sa création, l'action du FPSPP a été marquée par trois maîtres-mots : accessibilité, efficacité et transparence. Accessibilité d'abord, parce que le Fonds a toujours eu pour objectif de réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle, qui, aujourd'hui encore, reste méconnue et complexe aux yeux des actifs les moins qualifiés. Efficacité ensuite, parce qu'il ne s'agit pas seulement de former plus, mais mieux, avec de meilleurs résultats. Transparence enfin, grâce aux nombreuses études qui ont permis d'évaluer, ces dernières années, et de manière autonome, les politiques paritaires de formation professionnelle. C'est en ce sens, et dans le cadre de sa mission concourant à l'intérêt général, que le FPSPP a conduit son action.

Le FPSPP, neuf années d'existence et d'évaluation au service de la formation professionnelle

Créé par l'Accord national interprofessionnel (ANI) de 2009, le FPSPP est né de la volonté des partenaires sociaux, appuyée par l'État, de construire un outil permettant de redistribuer les fonds de la formation professionnelle, au profit des entreprises et de leurs salariés, des demandeurs d'emploi, et des actifs souhaitant faire évoluer leur parcours en intégrant une nouvelle entreprise.

L'affectation des ressources du FPSPP est déterminée dans une convention-cadre triennale, signée entre l'État et le Fonds. Rendus publics chaque année, ces engagements font l'objet de la plus grande transparence et sont portés à la connaissance de tous (cf. tableau des engagements financiers 2017, p. 11).

Outre la transparence dans l'affectation des fonds, le FPSPP analyse et soutient l'évaluation chemin faisant de son action de manière rigoureuse et permanente, afin d'éprouver l'efficacité des politiques menées. Cette fonction d'étude et d'évaluation est déployée selon quatre axes complémentaires visant à :

- s'assurer que les dispositifs financés par le FPSPP font l'objet de bilans évaluatifs ;
- mettre en place au sein des OPCA et des OPACIF des travaux évaluatifs conjoints ;
- soutenir les COPAREF dans les études nécessaires pour leur activité ;
- appuyer les travaux d'évaluation à moyen-long terme des politiques paritaires de formation professionnelle menées par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP).

2017 : une douzaine d'études-évaluations, et de nombreux enseignements

Parmi celles-ci, plusieurs bilans ont été menés à travers :

- l'organisation d'un séminaire sur les critères de réussite des projets Mutations économiques et technologiques (MUTÉCO) ;
- le suivi de la mise en œuvre des modalités dérogatoires d'accès au CIF-CDI et au CIF-CDD ;
- le lancement conjoint avec 11 OPCA d'une enquête sur les trajectoires post-POEI et POEC ;
- une évaluation sur l'usage de la dotation TPE, qui 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 service adaptée).

Plusieurs enquêtes, organisées conjointement au sein du réseau des OPCA et des OPACIF, ont porté sur les trajectoires permises par le CIF ou par le contrat de professionnalisation.

De même, des études régionales au profit des missions des COPAREF ont été réalisées sur les métiers émergents dans les régions Normandie et PACA, 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.

Dirigés par le CNEFP, les travaux d'évaluation de moyen terme ont analysé l'effet du CEP en termes d'égalité d'accès, et la capacité des structures d'accueil à personnaliser le service rendu.

Enfin, le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS), piloté par le CNEFP et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), et soutenu par le FPSPP, a mis en évidence le rôle majeur de l'entretien professionnel pour limiter les inégalités d'information et d'accès à la formation.

12 opérations d'études et d'enquêtes ont permis d'éclairer les décisions politiques en 2017.



<http://www.communication.fpspp.org/#page=177>

Les ressources financières du FPSPP en 2017

Sur les presque 7 milliards d'euros mutualisés au sein des OPCA, 818 millions ont été versés au FPSPP au titre de la masse salariale 2017. Cette ressource est issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, qui régit les taux de reversement au FPSPP par les OPCA en fonction de la taille de l'entreprise.

Conformément à cette même loi, les OPCA et OPACIF doivent également reverser au FPSPP des excédents de trésorerie constatés au 31 décembre du dernier exercice clos sur les différents dispositifs suivants : CIF, Plan de formation, CPF et Professionnalisation. En 2017, ces excédents se sont élevés à 200 millions d'euros.

Le FPSPP mutualise des fonds pour assurer la coordination, l'animation et les actions de professionnalisation des collaborateurs du réseau des FONGECIF et OPACIF. Ce montant a atteint 1,9 million d'euros en 2017.

De même, le Fonds social européen (FSE) cofinance, par une subvention de 40 millions d'euros, l'accompagnement à la reconversion des licenciés économiques en contrat de sécurisation professionnelle.

Enfin, le FPSPP bénéficie d'un report à nouveau d'un montant de 340 millions d'euros à la clôture de l'exercice 2017. Il s'agit des fonds que ses partenaires n'ont pas intégralement utilisés, dans le cadre des opérations co-financées par le FPSPP.

Au vu de tous ces éléments, les fonds gérés par le FPSPP en 2017 s'élevaient à 1,02 milliard d'euros.



Dominique JEUFRUAULT
Trésorière du FPSPP



Bertrand DEMIER
Trésorier adjoint du FPSPP

Les ressources du FPSPP proviennent essentiellement de contributions obligatoires des entreprises de droit privé adhérentes à un OPCA.

818 M€

C'est le montant des ressources versées au FPSPP par les OPCA en 2017. Cela représente 12 % du montant total mutualisé par les OPCA l'an passé.

1,02 Md€

C'est le montant total des fonds gérés par le FPSPP en 2017.

Des engagements financiers visant à sécuriser les parcours professionnels

Globalement, en 2017, les fonds du FPSPP ont été employés à la sécurisation des parcours professionnels des actifs. Ils ont été redistribués vers des organismes, au contact direct des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, tels que les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Conseils régionaux et Pôle emploi.

L'affectation des ressources a pu être effectuée sous trois formes différentes : péréquation, appel à projets et dotations, ces trois modalités permettant de garantir réactivité et qualité de gestion (cf. « Rapport du FPSPP au Parlement », édition 2018, p. 170).

Ainsi, en 2017, le FPSPP s'est engagé à financer la formation :

- de 384 507 salariés,
 - de 325 553 demandeurs d'emploi,
 - de 85 752 parcours d'insertion.
- Soit un total de 795 812 personnes.

L'investissement financier du FPSPP s'est élevé ainsi à presque 974 millions d'euros. Un investissement majeur a visé le soutien au CPF par le financement des heures mobilisées par les salariés et les demandeurs d'emploi, soit 19 % des engagements 2017 du FPSPP.

<http://www.communication.fpspp.org/#page=1>

LES ENGAGEMENTS FINANCIERS DU FPSPP EN 2017

DISPOSITIF	Bénéficiaires (nombre de personnes)	Montants engagés
Soutien du CPF mobilisé dans le cadre d'un CIF	11 157	15 547 941 €
Appui à la formation dans les TPE	219 315	157 876 616 €
Appui à la formation dans les PME	88 981	28 376 620 €
Mutations économiques et technologiques (MUTÉCO)	65 054	41 506 332 €
SOUS-TOTAL SALARIÉS	384 507	243 307 509 €
Formations en emplois d'avenir	2 588	9 955 627 €
Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	29 461	44 584 379 €
Appui à la formation des réfugiés	303	3 091 078 €
Soutien aux formations en alternance par la péréquation	53 400	351 749 685 €
SOUS-TOTAL PARCOURS D'INSERTION DANS L'EMPLOI	85 752	409 380 769 €
Soutien du CPF mobilisé dans le cadre d'un CIF	1 611	2 103 363 €
Soutien du CPF via la convention avec Pôle emploi	134 859	73 881 945 €
Soutien du CPF via la convention avec les Conseils régionaux	108 796	95 554 437 €
Soutien au CPF des intermittents du spectacle	2 471	1 063 314 €
Soutien à la formation pendant un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	18 341	52 017 252 €
Soutien à la formation pendant un contrat de sécurisation professionnelle dans les DOM	208	404 898 €
Expérimentations territoriales (2016-2017)	1 397	7 339 220 €
Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	26 536	64 894 759 €
Soutien aux formations digitales	143	2 480 324 €
Soutien aux formations rares	645	4 370 284 €
CléA	30 546	17 198 181 €
SOUS-TOTAL PARCOURS DE DEMANDEURS D'EMPLOI	325 553	321 307 978 €
TOTAL	795 812	973 996 256 €

Des dispositifs adaptés à tous les publics et à tous les parcours

321,3 M€

C'est le budget alloué par le FPSPP aux demandeurs d'emploi en 2017. Dont 172,6 millions d'euros pour le financement des heures CPF des demandeurs d'emploi, soit 53 % de son budget réservé à ce type de public.

+ de 243 M€

C'est le budget alloué par le FPSPP aux entreprises et à leurs salariés en 2017.

409 M€

C'est le budget alloué par le FPSPP pour l'insertion dans l'emploi en 2017.

QUE FAIT LE FPSPP POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES ?

<http://www.communication.fpspp.org/#page=41>

L'action en faveur des salariés et des entreprises est une priorité des partenaires sociaux. Par sa capacité à orienter les fonds, le FPSPP limite les inégalités d'accès à la formation des salariés, favorise leurs transitions professionnelles et contribue à sécuriser leurs parcours. Concrètement, le FPSPP agit pour le renouvellement des compétences liées aux MUTÉCO, finance les formations longues des salariés via le Congé individuel de formation (CIF) et soutient les TPE et PME. Parallèlement, 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.

FORMER LES SALARIÉS POUR FAIRE FACE AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES

Le FPSPP, par l'intermédiaire des projets de territoire portés par les OPCA et les OPACIF, accompagne les actifs et les entreprises pour faire face aux conséquences des mutations économiques et technologiques sur l'emploi et les compétences. Mieux encore, l'objectif est de les anticiper, d'identifier les nouvelles perspectives de développement qu'elles induisent, et de faciliter les transitions professionnelles. Depuis plusieurs années, le FPSPP privilégie d'ailleurs les projets innovants, traitant notamment des thématiques de transition énergétique et numérique (cf. partie 3, p. 25). **En 2017, la formation de près de 65 064 salariés a été engagée dans des projets très variés, pour un total de 41,5 millions d'euros.**

DÉVELOPPER LA FORMATION DES SALARIÉS DES TPE

Le FPSPP accorde une attention toute particulière aux salariés des TPE, pour qui le départ en formation est souvent plus rare et plus contraignant. Depuis 2015, il cofinance ainsi le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, en lien avec les OPCA. Objectif : augmenter significativement le taux d'accès à la formation des salariés des TPE. **Ce programme a permis, en 2017, la formation de 219 315 salariés pour un total de presque 158 millions d'euros.**

APPRENDRE UN MÉTIER TOUT EN ÉTANT RÉMUNÉRÉ AVEC L'ALTERNANCE

Avec la péréquation, le FPSPP concourt au développement des dispositifs de formation en alternance, à destination des jeunes et des adultes, afin de faciliter leur insertion dans l'emploi grâce à l'obtention d'une certification ou d'une qualification. Ainsi, le Fonds soutient financièrement les OPCA qui s'engagent en faveur de la formation en alternance, au-delà de ce que leur permettent leurs ressources. À travers eux, il veille à l'usage optimal des ressources financières en les affectant aux secteurs et entreprises les plus investis dans ce domaine. **En 2017, le soutien à l'alternance a atteint presque 352 millions d'euros, au bénéfice de 53 400 contrats de professionnalisation.**

SE FORMER AVANT D'OCCUPER UN MÉTIER AVEC LA POEI

La Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) s'adresse aux demandeurs d'emploi qui peuvent suivre une formation afin d'acquérir les compétences pour exercer un emploi donné. Ce dispositif est cogéré par Pôle emploi, les OPCA et le FPSPP. Ce dernier cofinance une part des formations dispensées. La POEI est très efficace pour l'insertion dans l'emploi : 78 % des demandeurs d'emploi sortis entre avril 2016 et mars 2017 sont en emploi six mois après la fin de leur formation. **En 2017, presque 44,6 millions d'euros ont été alloués à la POEI au bénéfice de 29 461 personnes.**

LE SAVIEZ-VOUS ? LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 4 POINTS-CLÉS

1. Il s'agit d'un contrat de travail visant à permettre au salarié d'acquérir une qualification. À durée indéterminée ou à durée déterminée, il est réalisé en alternance.

2. Il comprend un parcours de formation, d'une durée comprise entre six et vingt-quatre mois, et une mise en pratique des apprentissages dans l'entreprise.

3. Les bénéficiaires de ce contrat sont dans leur majorité des jeunes (76 % ont moins de 26 ans), plutôt diplômés à leur entrée en formation (33 % ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat).

4. Les TPE et les grandes entreprises représentent chacune environ un contrat sur trois conclus en 2016. Parmi les secteurs d'activité les plus utilisés figurent ceux du commerce et de la réparation automobile, suivis des activités scientifiques et techniques, puis des industries manufacturières.

<http://www.communication.fpspp.org/#page=69>

QUE FAIT LE FPSPP POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

<http://www.communication.fpspp.org/#page=87>

Le FPSPP soutient le parcours des demandeurs d'emploi à travers divers programmes de financement définis entre l'État et les partenaires sociaux. Il œuvre 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 (POE) et la péréquation, garantissant le financement des contrats de professionnalisation. Le Fonds fait également figure de laboratoire d'idées, en lançant et en finançant des expérimentations territoriales novatrices, tenant compte des évolutions de la société et du marché du travail.

FORMER LES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX BESOINS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) consiste à former des demandeurs d'emploi pour répondre à un besoin identifié dans les branches professionnelles. Grâce à ce dispositif, les demandeurs d'emploi peuvent découvrir un métier et, s'ils le souhaitent, s'engager dans cette voie à travers un Contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, le FPSPP alloue des fonds aux OPCA via des appels à projets. **En 2017, la formation de 26 536 demandeurs d'emploi a été engagée par le FPSPP.**

EXPÉRIMENTER POUR ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TERRITOIRES

Les modalités de formation sont parfois inadaptées aux parcours des demandeurs d'emploi. L'accès à la formation peut être complexe quand il s'agit de mobiliser des personnes qui alternent périodes de chômage et emplois courts ; de même, les modalités pédagogiques ne sont parfois pas assez souples pour correspondre aux attentes et besoins des publics. Pour faire émerger de nouvelles modalités de formation, les partenaires sociaux, réunis au sein du FPSPP, se sont engagés dans une expérimentation territorialisée visant à promouvoir des parcours innovants afin de proposer aux demandeurs d'emploi les actions de formation les plus pertinentes. Les projets financés par le FPSPP ont tous comme point commun la meilleure adaptation des dispositifs aux situations professionnelles et personnelles des personnes. Ils visent également une meilleure articulation entre les acteurs territoriaux. Depuis 2016, 25 projets d'expérimentation dans les territoires ont été financés à hauteur de 45 millions d'euros. Ils ont été sélectionnés pour leur dimension innovante. **En 2017, le montant engagé par le FPSPP à ces projets s'élève à plus de 7,3 millions d'euros.**

SÉCURISER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE DES LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Dès sa création, le FPSPP a soutenu l'accès à la formation des licenciés pour motif économique, afin de limiter le risque de chômage de longue durée. Grâce au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), les personnes licenciées se voient offrir un suivi personnalisé et individualisé et peuvent bénéficier, durant douze mois, d'une indemnisation spécifique. Les formations proposées durant le CSP permettent aux bénéficiaires de s'adapter aux profils d'emploi qui leur sont accessibles, de se qualifier ou de se reconverter dans un nouveau métier. **En 2017, le FPSPP a engagé 52 millions d'euros sur ce dispositif, via les OPCA (dont 40 millions d'euros au titre du FSE), au bénéfice de 18 341 personnes.**





2

Créer du lien dans la formation

Si le rôle du FPSPP consiste à mutualiser et à redistribuer à grande échelle une partie des fonds de la formation professionnelle (818 millions d'euros), ses missions vont bien au-delà du seul aspect financier. Véritable tête de réseau, le Fonds coordonne, anime et appuie les différents acteurs des politiques d'emploi et de formation professionnelle, afin de faire émerger les solutions les plus efficaces, et de les partager sur tout le territoire. C'est en travaillant en étroite collaboration avec les OPCA, OPACIF, FONGECIF, Conseils régionaux et Pôle emploi que le FPSPP, en lien avec le COPANEF et les COPAREF, contribue à améliorer le fonctionnement global du système d'acteurs, et à le rendre plus cohérent, plus équitable et plus proche des réalités du terrain.

La « maison commune » des OPCA et des OPACIF-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.

Dès sa création, en 2009, le FPSPP s'est vu confier, par les partenaires sociaux, un rôle d'animation de ces réseaux. Il s'est attaché, au fil du temps, à incarner la « maison commune » des OPCA et des OPACIF. 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.

Autrement dit, le FPSPP vise à harmoniser les démarches, à promouvoir et à diffuser les bonnes pratiques. Pour ce faire, il organise des travaux collectifs nécessaires à la diffusion des actions efficaces et innovantes, soutient par son expertise les expérimentations, et crée les conditions de la coopération, de la collaboration entre tous les acteurs.

Outre les bénéfices en termes de cohérence et de synergies, ce rôle d'animation permet d'appuyer le déploiement des réformes successives de la formation professionnelle, et d'assurer leur appropriation par les acteurs de terrain. Cet appui passe notamment par des actions de formation régulières à destination des collaborateurs des OPCA, OPACIF et FONGECIF.

Enfin, le FPSPP se positionne comme un centre de ressources pour ces structures, qui peuvent profiter de la mutualisation de certaines fonctions (veille spécialisée, club juristes, systèmes d'information), tout en restant pleinement autonomes.

20

C'est le nombre d'OPCA en France, comprenant environ 6 000 collaborateurs.

17

C'est le nombre de FONGECIF en France, regroupant 900 collaborateurs.



En 2017, la coopération entre le FPSPP et le réseau des OPCA et OPACIF-FONGECIF s'est manifestée à travers de nombreux projets débutés et mis en place au cours des neuf dernières années.

En voici quelques exemples :

- La construction d'un outil à destination des conseillers pour faciliter les parcours de formation individualisés en s'appuyant sur les blocs de compétences. Concrètement, le conseiller analyse avec la personne son parcours, identifie les compétences qu'elle a développées et qui pourraient faire l'objet d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) et définit ensuite un parcours de formation modulaire (personnalisé), adapté aux publics en situation précaire (CDD) alternant des périodes chômées avec des périodes de travail. Cet outil est très prometteur, même si des difficultés demeurent dans sa mise en œuvre opérationnelle ;
- La construction d'outils à destination des collaborateurs des OPCA et OPACIF pour lutter contre les dérives sectaires. Avec l'appui de la





Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) et de la DGEFP, un support d'aide à la décision pour les conseillers a été construit. Il s'agit d'établir un faisceau d'indices permettant de lancer une première alerte sur un dossier examiné avant une éventuelle interpellation des services de contrôle ;

- L'harmonisation des règles et des procédures de prise en charge des CIF : cette production a permis de clarifier et de simplifier l'accès des salariés et ex-CDD à ce dispositif. Ces règles et procédures

sont régulièrement actualisées et mises en œuvre de manière effective. Un travail national s'est poursuivi sur le fonctionnement des commissions paritaires avec l'objectif d'assurer sur le territoire national une équité de traitement des dossiers ;

- La mise en place de démarches conjointes OPCA et OPACIF autour de la qualité de l'offre de formation, avec l'élaboration de catalogues de référencement et d'une procédure de contrôle qualité des organismes de formation au sein du réseau des FONGECIF ;
- La construction d'un outil permettant à chaque salarié de repérer son OPCA et son OPACIF d'appartenance ;
- La conception et la mise en place d'applicatifs de gestion et de suivi des certifications relatives au socle de connaissances et compétences professionnelles CléA.

Le rôle d'animation du FPSPP permet d'appuyer le déploiement des réformes successives de la formation professionnelle, et d'assurer leur appropriation par les acteurs de terrain.

Un soutien technique aux orientations décidées par le COPANEF et les COPAREF

Le FPSPP, dans le cadre du paritarisme de gestion, met en œuvre les décisions politiques des partenaires sociaux en matière de redistribution des fonds, et soutient les orientations et le déploiement des politiques paritaires.

Il est ainsi amené à intervenir en appui du COPANEF, à aider les COPAREF à déployer leurs activités en région, et à soutenir les travaux d'évaluation menés par le CNEFP.

Le soutien au COPANEF dans la mise en œuvre des politiques paritaires

Constitué de 10 représentants des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de 10 représentants des organisations syndicales des salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, le COPANEF peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ses missions et travaux.

Cela s'est traduit dans la convention triennale 2015-2017 par la possibilité pour le FPSPP de prendre en charge tout ou partie des besoins d'études du COPANEF. L'annexe 2017 a ainsi programmé une ligne de 17,7 millions d'euros pour tout ce qui relève du déploiement des systèmes d'information et des actions de communication, et une ligne de 5 millions d'euros pour les études, travaux et évaluations. L'annexe 2018 a reconduit ces lignes en les portant respectivement à 12 et 5 millions d'euros.

La fonction de soutien technique du FPSPP aux politiques décidées par le COPANEF se traduit, dans le cadre d'une convention de coopération, de plusieurs manières :

- par la mobilisation de moyens humains et techniques, notamment pour l'élaboration de la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au CPF ;
- par un appui technique et opérationnel aux opérations décidées par le COPANEF, telles que le déploiement de CléA, pour les travaux sur l'évolution du Bilan de compétences, pour

l'élaboration d'outils favorisant l'autonomie des actifs ou encore pour bénéficier de conseils juridiques ;

- 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. Cela se traduit aussi par un appui aux actions de communication, comme celles autour du CEP ou la signature d'une convention de coopération avec Centre Inffo pour mieux valoriser l'activité paritaire du COPANEF et des COPAREF à travers le site www.paritarisme-emploi-formation.fr ;
- enfin par la réalisation, en interne ou en externe, de travaux d'études, d'analyse et d'évaluation et de production de synthèses de données.

Pour la réalisation de ses missions et travaux, comme la mise en œuvre des politiques paritaires, le COPANEF peut compter sur les moyens techniques et financiers du FPSPP.



17

C'est le nombre de COPAREF sur le territoire français, comprenant des représentants d'organisations syndicales, d'employeurs et de salariés.

Les COPAREF accompagnés dans le déploiement territorial

Les COPAREF ont un rôle essentiel pour déployer au niveau régional les politiques paritaires, tout en assurant la coordination avec les autres acteurs régionaux en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle (Pôle emploi, Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), Conseils régionaux, Rectorats...).

Pour mener à bien leurs missions, les COPAREF peuvent compter sur le FPSPP, qui joue un rôle d'animation, de soutien à la réalisation d'études régionales, de centre de ressources, avec la mise à disposition, par exemple, de bases de données permettant de connaître les réalisations et le prévisionnel des actions conduites par les organismes paritaires au niveau régional.

DES SÉMINAIRES FPSPP – COPANEF – COPAREF RICHES D'ENSEIGNEMENTS

Après un premier séminaire le 30 juin 2016 qui avait initié la mise en place d'un espace collaboratif dédié aux COPAREF (leur permettant d'accéder à des informations actualisées sur le CPF, le certificat CléA, les appels à projets du FPSPP), un second séminaire a été l'occasion, le 1^{er} juin 2017, de valoriser des retours d'expériences des COPAREF sur plusieurs thématiques. Notamment les collaborations stratégiques et politiques pour élaborer des actions à destination des demandeurs d'emploi avec les acteurs locaux en région.

Des avancées nées de la collaboration entre tous les acteurs

La coopération du FPSPP avec l'ensemble des acteurs a permis, en 2017 encore, de grandes avancées au profit des salariés et des demandeurs d'emploi. En effet, plusieurs dispositifs majeurs ont vu le jour ou ont été déployés au fil des mois, permettant de tendre vers une formation plus accessible, plus qualitative et plus efficace.



CléA, le premier certificat national interprofessionnel

Créé par le COPANEF, CléA est le premier certificat national interprofessionnel attestant de la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles. Ce certificat au service de l'accès

à la formation, à l'emploi, à l'évolution professionnelle est construit sur un référentiel précis, autour de sept 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 des règles définies d'un travail en équipe.
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
6. La capacité 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.

Déposé le 17 février 2015 auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour enregistrement à l'inventaire, l'accès à ce certificat se déroule en trois étapes :

- une évaluation préalable sur les sept domaines du référentiel permettant de valider un ou plusieurs domaines et mettant en évidence les besoins en formation sur les domaines non acquis ;
- un parcours de formation adapté en lien avec les résultats de l'évaluation ;
- une évaluation finale portant uniquement sur les domaines non acquis lors de l'évaluation préalable.

En 2017, le certificat CléA a fait l'objet d'un soutien important du FPSPP afin d'accompagner et de favoriser sa montée en charge. Cela s'est notamment traduit par le développement et l'accompagnement à l'utilisation de la plateforme numérique de gestion du certificat CléA, lancée en juillet 2016.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP), un accompagnement personnalisé

Délivré par les OPACIF et FONGECIF depuis mars 2014, le CEP vise à offrir un accompagnement aux actifs souhaitant faire le point sur leur situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et concrétiser leur projet d'évolution professionnelle. Le CEP est organisé en trois niveaux : un entretien individuel visant à analyser sa situation professionnelle, un conseil permettant de définir son projet professionnel et un accompagnement à la mise en œuvre de ce projet.



En complément des enquêtes menées par la DGEFP, le FPSPP sollicite chaque trimestre l'ensemble des OPACIF et FONGECIF pour évaluer le nombre de personnes accueillies et le nombre de prestations fournies dans ces trois niveaux.

En 2017, 452 000 personnes ont été accueillies par les OPACIF et FONGECIF en niveau 1 (contre 472 000 en 2016). Les services d'accueil et d'information se font principalement à distance, bien qu'un quart d'entre eux aient été rendus en présentiel. Pour ce qui est des niveaux 2 et 3, un peu moins de 120 000 personnes ont été accompagnées sur l'année.

À la demande des partenaires sociaux, une offre commune aux FONGECIF a été formalisée dès 2015, avec l'appui du FPSPP, afin d'accompagner le



déploiement régional du CEP et d'harmoniser les services proposés en tous points du territoire. Le Fonds en a assuré l'ingénierie et prolonge aujourd'hui son action par la professionnalisation des conseillers CEP, 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. À ce jour, plus de 700 collaborateurs des FONGECIF et OPACIF, tous les ans, se professionnalisent grâce au soutien et à l'accompagnement du FPSPP.

En 2017,

235 000

services relevant du CEP ont été rendus par les OPACIF et FONGECIF, mobilisant 500 conseillers à plein temps.

Parallèlement à l'initiative du FPSPP, les FONGECIF déploient actuellement une « enquête à chaud » auprès des bénéficiaires de CEP, qui s'articule aux démarches « qualité de l'offre de services » dans lesquelles ils sont déjà engagés. Elle doit permettre de recueillir les impressions des bénéficiaires sur l'offre commune et de mesurer l'utilité perçue de ces services. Ce dispositif contribue à questionner et à faire évoluer l'offre de services.

Quels que soient ses motifs (choix personnel ou décision contrainte), la reconversion professionnelle est un processus plus ou moins long de maturation d'un projet. Le CEP équipe ce processus de transition gratuitement en accompagnant de manière personnalisée les besoins de chacun. En 2017, plus d'un bénéficiaire sur deux de CEP était dans cette perspective de reconversion, spécificité qui impacte la durée des parcours d'accompagnement : s'élevant en moyenne à 247 jours dans le réseau, la durée d'un CEP s'étale de 110 jours à plus de 300 pour les plus longs. Interrogées rapidement après avoir été reçues dans un FONGECIF, 56 % des personnes estiment que les services de CEP dont elles ont bénéficié leur ont été utiles pour réfléchir aux étapes suivantes à mettre en place pour construire leur projet.



Près de

50 000

évaluations préalables depuis le lancement de CléA en 2015.

28 000

évaluations préalables ont été réalisées en 2017, contre 19 600 en 2016.

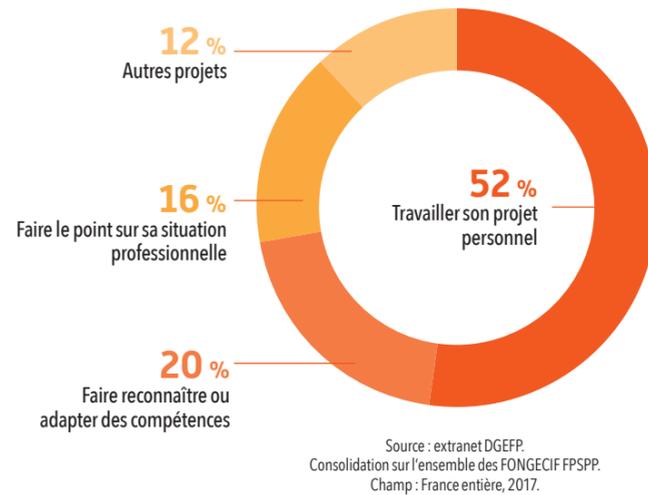
8 candidats sur 10 sont des demandeurs d'emploi.

À fin décembre 2017, plus de

14 000

personnes avaient obtenu le certificat ou étaient en attente de passer devant un jury.

MOTIFS DE SOLLICITATION DES BÉNÉFICIAIRES DE CEP DANS LES FONGECIF EN 2017



Enfin, toujours aux côtés de ses partenaires, le FPSPP accompagne les FONGECIF et OPACIF dans leurs démarches de communication autour du dispositif, afin de mieux faire connaître le CEP. Des campagnes de communication ont ainsi été déployées sur l'ensemble du territoire, avec le développement d'un site web dédié, www.moncepmonfongecif.fr.

Le Compte personnel de formation (CPF), un outil au service de chaque actif

Défini par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI de janvier 2013, et mis en place à partir du 1^{er} janvier 2015, le CPF est destiné à tout actif. Alimenté annuellement à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures pour les salariés à temps complet, il permet de garantir un droit à la formation qui suit la personne tout au long de sa vie professionnelle.

Depuis sa création, les partenaires sociaux réunis au sein du COPANEF et du FPSPP se sont engagés activement à la mise en œuvre du CPF tout en ayant à cœur d'améliorer en permanence ce droit.

Le COPANEF, éditeur au niveau national des listes des certifications éligibles au CPF, avec les COPAREF dans les territoires et les Comités paritaires nationaux de l'emploi (CPNE) dans les branches, mais également le FPSPP, chargé d'assurer le financement du dispositif, s'emploient au quotidien à garantir la qualité de l'offre de formation. Leurs réflexions portent notamment sur l'inscription pérenne du CPF dans une logique de parcours, sur la construction et la sécurisation de ces parcours, ou encore sur la facilité du recours à ce droit, grâce notamment au CEP, garant d'un choix éclairé des bénéficiaires.

En 2017,
plus d'un bénéficiaire de CEP sur deux a sollicité les OPACIF et FONGECIF pour se reconvertir.

247 jours

C'est la durée moyenne des parcours d'accompagnement dans le réseau.



La contribution du FPSPP au soutien du CPF

Financement des heures CPF

Depuis 2015, le FPSPP finance les heures CPF des demandeurs d'emploi et des salariés. Au total, en 2017, le Fonds s'est engagé à financer les heures de 258 894 salariés et demandeurs d'emploi, soit un montant de plus de 188 millions d'euros. 92 % de cet investissement a été consacré aux demandeurs d'emploi.

Financement du système d'information et participation à la gouvernance

Le FPSPP a participé – aux côtés du COPANEF, de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), et de la DGEFP – à la gouvernance du CPF. Il a, de plus, été le plus important financeur du système d'information du dispositif. Presque 30 millions d'euros ont été financés depuis 2015, plaçant le FPSPP au rang de premier contributeur devant l'État.

Mise à disposition des ressources humaines

En mai 2014, le FPSPP a mis l'une de ses salariées à la disposition de la DGEFP afin de contribuer à l'élaboration du nouveau CPF. Aujourd'hui encore, son rôle consiste à animer des ateliers de travail réunissant les opérateurs de terrain chargés de sa mise en œuvre, afin de les former.

Animation des groupes de travail inter-OPCA pour la partie CPF salariés

Depuis janvier 2015, le FPSPP coanime avec la DGEFP et la CDC un club utilisateurs réunissant les opérateurs du CPF « salariés » (réseaux de financeurs et du conseil en évolution professionnelle pour les salariés). Réuni tous les mois, ce club présente un double objectif : accompagner la prise en main du dispositif et créer une communauté d'experts au sein de chaque structure, capable d'animer et de relayer les informations auprès de leur réseau.

En 2017

278 000

salariés ont mobilisé leur CPF.

LES CERTIFICATIONS CHOISIES PAR LES SALARIÉS EN 2017

Rang	Certifications	Nombre total de dossiers
1	BULATS (Test d'anglais)	51 144
2	Tests TOEIC® (Test of English for International Communication)	37 823
3	TOSA (Certification bureautique)	21 489
4	Bilan de compétences (BC)	9 876
5	Accompagnement Validation des acquis de l'expérience (VAE)	8 925
6	PCIE – Passeport de compétences informatique européen	6 866
7	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	5 828
8	Test Bright Language - évaluation d'Anglais professionnel	5 574
9	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)	5 223
10	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg	5 043
Nombre de dossiers pour les 10 certifications les plus choisies par les salariés, soit 57 % du total des dossiers validés ou clos en 2017		157 791

Source : CDC, calculs FPSPP



3

Innover et s'ouvrir

Dès 2015, les partenaires sociaux ont 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. En effet, 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 : 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.

Le soutien aux innovations pédagogiques

Faire émerger des modes d'apprentissage innovants : telle était l'une des orientations choisies en 2017 par les administrateurs du FPSPP, afin de faire évoluer les pratiques, d'augmenter le nombre de personnes formées – en particulier les plus éloignées de la formation – et d'obtenir de meilleurs résultats.

Dans le but d'alimenter la réflexion sur ces sujets, le FPSPP a organisé, en 2016 et 2017, un cycle de conférences rassemblant de nombreux acteurs, parmi lesquels des organismes de formation, OPCA, FONGECIF et chercheurs. Au programme, des échanges concernant l'ingénierie pédagogique développée dans les entreprises, les techniques pédagogiques singulières comme celles pratiquées dans l'école de cuisine de Thierry Marx et l'école du numérique Simplon d'Erwan Kezzar.

Ces débats ont mis en lumière une question centrale, celle de la transmission du savoir, et un enjeu majeur, celui de redonner l'envie d'apprendre aux publics pour lesquels l'apprentissage traditionnel, académique et théorique peut être un point de blocage.



Ainsi, le FPSPP défend les bénéfices d'une pédagogie au service des personnes formées, et non l'inverse, avec des formateurs dans une posture d'accompagnateur et de facilitateur. Cette vision de la formation a d'ores et déjà démontré son efficacité, en témoigne le succès des Actions de formation en situation de travail (AFEST).

« La pédagogie doit être au service des personnes et non l'inverse. »

Se former en situation de travail

Pour des raisons historiques, le stage, notamment à l'extérieur de l'entreprise, s'est imposé comme la formule dominante de formation continue en France. Or, les salariés des TPE-PME, souvent peu qualifiés, accèdent peu au stage, et donc à la formation. Afin de pallier ce phénomène, la DGEFP a proposé, début 2015, de construire, avec l'appui du COPANEF, du FPSPP, et des OPCA volontaires, une expérimentation visant à développer les actions de l'AFEST au bénéfice des employeurs de TPE-PME et de leurs salariés, prioritairement les moins qualifiés. La phase d'expérimentation, qui a fait ses preuves, devrait laisser place à une phase de déploiement national courant 2018.

4

conférences sur l'innovation pédagogique ont eu lieu en 2016 et 2017, mobilisant 30 intervenants et rassemblant 170 participants.

25

projets d'expérimentation dans les territoires sont actuellement financés à hauteur de 45 millions d'euros.





Concrètement, l'AFEST se déroule en trois grandes séquences : une mise en situation de travail organisée à des fins didactiques, permettant à l'apprenant un droit à l'essai étayé, suivie d'une phase de restitution, puis d'une phase d'évaluation des compétences mises en œuvre dans l'activité. Cette approche présente de nombreux atouts. Elle permet de :

- reconnaître et valoriser le rôle formateur de l'entreprise ;
- accroître l'efficacité des formations en situation, grâce à une méthodologie plus rigoureuse que celle des formations dites « sur le tas » (souvent inefficaces et inéligibles aux fonds mutualisés) ;
- faciliter la construction de passerelles entre les AFEST et les certifications, permettant une meilleure reconnaissance et favorisant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.



Ces trois éléments assurent que, dans le cadre d'une AFEST, l'apprenant fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences. Un atout pour les TPE-PME, qui se voient proposer de nouvelles modalités pédagogiques adaptées à la réalité de leur quotidien et de leurs salariés.

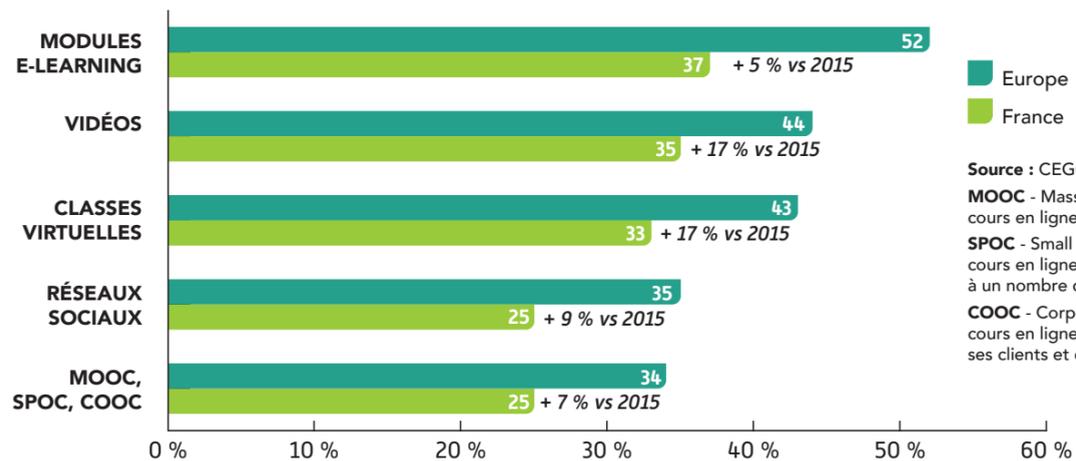
Le soutien aux formations digitales

Même si la France a fortement progressé au niveau des formations mixtes et à distance entre 2015 et 2016, elle reste encore loin du peloton de tête, avec un retard moyen de 10 points sur toutes les modalités d'apprentissage sollicitant le numérique (cf. schéma ci-dessous).

Il est temps de reconnaître le travail comme lieu d'apprentissage.

10

OPCA ont expérimenté les AFEST dans le cadre de 21 projets différents impliquant une cinquantaine d'entreprises depuis la fin de l'année 2016.



Source : Baromètre CEGOS 2016, « La formation professionnelle en France et en Europe »

Les technologies changent en permanence et la mise à jour des techniques pédagogiques des organismes de formation est indispensable, de même que prendre le virage du numérique est un enjeu économique.

Face à ce constat, 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 d'en améliorer l'accessibilité à un nombre de demandeurs d'emploi plus important.

Le FPSPP, qui avait déjà financé l'aide à la transition aux mutations économiques et numériques, au travers de l'appel à projets MUTÉCO lancé en 2014, avait tiré plusieurs enseignements : les Formations ouvertes à distance (FOAD) mixtes étaient de plus en plus demandées par les personnes, la concurrence sur le marché de la formation était forte, avec un public exigeant, le besoin d'investissement dans davantage de formations certifiantes, qualifiantes, diplômantes et habilitantes était important.

C'est pour prendre le virage du numérique, en mettant à jour les techniques pédagogiques des organismes de formation, que l'appel à projets « Formations Digitales » est né. Il repose 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).

Renouveler l'offre de formation au bénéfice des apprenants

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 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. Ils utilisent ces techniques pour des formations diverses et adaptables à différents profils qui favorisent l'autonomie des individus dans leur acte d'apprentissage.

Grâce au développement du numérique, les formations digitalisées s'enrichissent au bénéfice du stagiaire, qui passe d'un tutoriel en vidéo à un jeu de type « *serious game* » pour un apprentissage ludique, à une classe virtuelle, à un rendez-vous en visioconférence avec son formateur, à une séance supervisée par un animateur, sur ordinateur, dans le centre de formation, etc.

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.

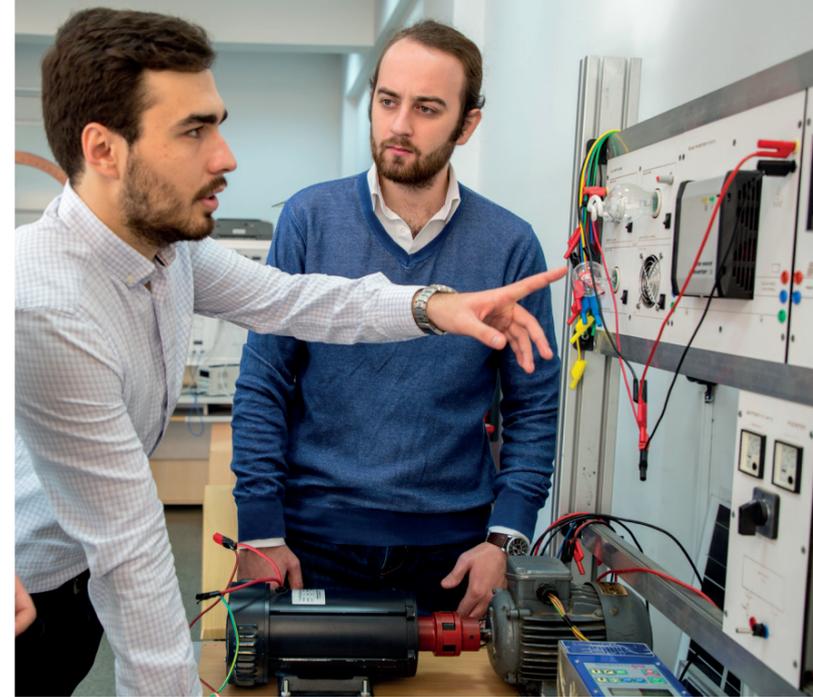




Alors que les formations peuvent paraître contraignantes, la distance géographique entre les organismes de formation et le lieu de résidence des stagiaires faisant partie des principales difficultés pour se former, il s'agit d'une avancée majeure pour les publics de bas niveau de qualification, souvent éloignés de la formation pour diverses raisons. Préparés à l'utilisation des supports numériques lors des temps d'apprentissage en présentiel, ces mêmes publics sont ensuite dans les meilleures conditions pour apprendre à distance.

Les acteurs du changement

8 OPCA ont d'ores et déjà exprimé un besoin à hauteur de 26,4 M€, dont 6,4 M€ consacrés à la digitalisation des organismes de formation sur l'axe 1, auxquels les organismes de formation, pleinement acteurs de l'appel à projets, contribuent à hauteur de 20 % (soit 1,2 M€). Sur l'axe 2, environ 12 400 POE certifiantes, qualifiantes, habilitantes, ou professionnalisantes, seront dispensées pour un total conventionné de 19,8 M€. Les premières dépenses ont été engagées en juillet 2017 et les premiers résultats du projet seront évalués à la fin du premier semestre 2018.



Innov'Trophées : un concours pour récompenser l'innovation dans la formation

L'année 2017 a également été marquée par le lancement des Innov'Trophées, un concours inédit récompensant l'innovation dans la formation. 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, écoles et universités. Après sélection du jury, composé de personnalités qualifiées et d'experts professionnels issus du monde paritaire, cinq porteurs de projets ont été récompensés lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP), qui a eu lieu le 1^{er} février 2018 à Biarritz. Cette distinction leur a notamment permis de bénéficier des supports de communication de l'événement, qui a réuni plus de 1 000 participants.

Qui sont les lauréats ?

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 œuvre 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.



<http://www.fpspp.org/innovation/innovtrophees/>

3 questions à...

Yann Ferguson
Chef de projet à l'ICAM de Toulouse,
lauréat dans la catégorie 1



« La transmission des experts aux novices est fondamentale dans une société. »

Qu'est-ce que le projet Contact Gestes ?

Le projet Contact Gestes permet de capturer l'intelligence de la main, de saisir tout ce que les opérateurs industriels ont acquis tout au long de leur expérience, et qui n'est écrit nulle part. Ensuite, on développe des outils vidéo pour pouvoir décrire les gestes métiers, les modéliser, et les transmettre à des fins de formation.

Est-ce que cela fonctionne pour tous les métiers ?
Oui, pour la plupart des métiers manuels. Dans le cadre de notre projet, nous avons d'abord identifié des métiers où la

dimension gestes était significative, notamment des soudeurs, pour saisir ce qui relevait de l'expertise. Nous avons ensuite développé notre solution pour les modéliser.

En quoi la transmission des savoir-faire est-elle importante ?
La transmission des experts aux novices est fondamentale dans une société. C'est pourquoi il est essentiel que les entreprises soient autonomes dans la gestion de leur capital savoir-faire, en disposant de tous les outils pour le constituer, le maintenir, l'enrichir et le transmettre.

Vers 2019

De nouvelles perspectives liées à la réforme

Après avoir annoncé une grande réforme de la formation professionnelle, le gouvernement a présenté un avant-projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel en avril dernier, dans lequel il dessine d'importants changements, en particulier dans la gouvernance nationale du système et son financement.

Cette réforme devrait être définitivement votée par le Parlement avant la fin 2018. Elle actera notamment la **création de France Compétences**, placée sous la tutelle du ministère chargé de la formation professionnelle, **qui se substituera au FPSPP**. Son conseil d'administration sera composé de plusieurs collèges incluant les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Parmi ses missions connues à ce jour figureront la régulation et le contrôle des prix et de la qualité des formations, ainsi que la tenue du répertoire national des certifications. Elle 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.

Pour une part significative d'entre elles, ces compétences sont aujourd'hui celles du FPSPP : régulation, financement, évaluation...

Comme ce fut toujours le cas au fil des multiples réformes antérieures, les équipes du FPSPP sauront continuer à servir l'intérêt général, à s'adapter aux nouveaux défis et à se mobiliser pour mener à bien la transition. Cela avec un objectif commun et essentiel : contribuer au développement des compétences, des certifications et des qualifications des actifs et rendre la formation professionnelle continue accessible au plus grand nombre.

Depuis la création du Fonds, les administrateurs et les équipes techniques ont toujours été en première ligne sur ces chantiers. Le paritarisme interprofessionnel, lui, a permis de grandes avancées sur chacun de ces axes. Ses atouts devront être préservés.

Glossaire

AFEST : Actions de formation en situation de travail

ANI : Accord national interprofessionnel

CDC : Caisse des dépôts et des 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 de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CNEFOP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle

COC : Certificat de conformité européen

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

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

DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi

FIAP : Fonds interprofessionnel d'assurance formation

FO : Force ouvrière

FOAD : Formations ouvertes à distance

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

FPG : Fonds paritaire de gestion de la formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

LNI : Liste nationale interprofessionnelle

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MIVILUDES : Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

MUTÉCO : Mutations économiques et technologiques

OPACIF : Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

OTP : Observatoire des transitions professionnelles

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

U2P : Union des entreprises de proximité

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Fonds paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSP) – Juillet 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 FPSP

Conception et coordination : Elabe - **Création et mise en page** : **comfluence**

Ce document est imprimé sur du papier 100 % recyclé certifié FSC. L'imprimeur est certifié Imprim'Vert

Photos : © iStockphotos - © FPSP - © Ministère du Travail - Dicom - Florence Joubert - Pictoretank



CONTACT :

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