

BILAN 2016

Soutien du FPSPP sur les fonds mutualisés dédiés au plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés et des entreprises de 11 à 49 salariés

OPCA

Introduction

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

Le présent bilan propose de rendre compte des résultats relatifs aux conventions « TPE » et « PME »¹. Ces dernières ont fait l'objet de dotations depuis 2015, d'abord auprès des TPE², puis en 2016 pour les PME afin de favoriser le départ en formation des salariés issus de ces entreprises.

Les salariés issus des entreprises de moins de 11 salariés (dites « TPE ») et des entreprises de 11 à 49 salariés (dites « PME ») sont confrontés à de nombreux freins à leur départ en formation. Ce constat est lié aux contraintes structurelles liées à des ressources financières et humaines limitées. Les effectifs de ces entités étant faibles, le départ en formation d'un ou plusieurs collaborateurs implique souvent une désorganisation et un ralentissement de l'activité au sein de l'entreprise.

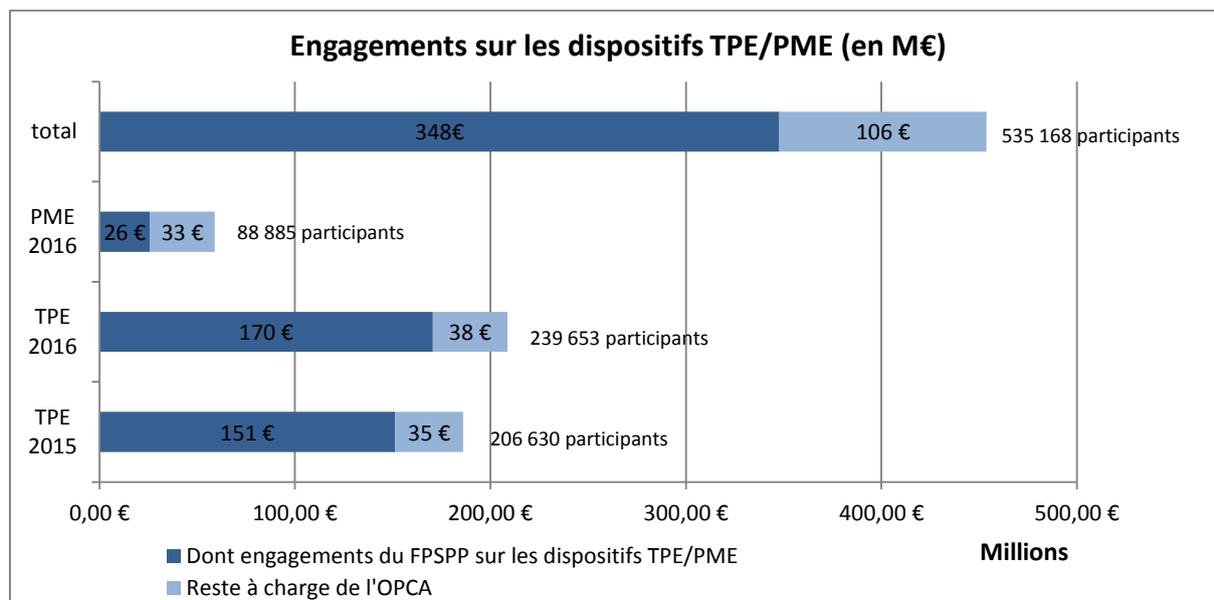
S'il apparaît que l'appréciation du bénéfice de la formation est dépendante du profil du dirigeant de la structure, elle reste majoritairement perçue comme une obligation comportant un coût financier important pour un enjeu jugé mineur. Ce constat est d'autant plus important que l'effectif de l'entreprise est restreint.

Le faible volume de départs en formation est un préjudice pour les parcours professionnels des salariés et le développement de ces entreprises qui évoluent dans un environnement très concurrentiel où les salariés doivent faire preuve d'une grande polyvalence.

¹ Sur le fondement de l'article 3.3 la Convention-cadre 2015-2017 du 26 février 2015 et conformément aux dispositions de l'article 42 de l'ANI du 14 décembre 2013 ainsi que de la loi du 5 mars 2014.

² En 2015, les entreprises de moins de 10 sont concernées ; en 2016, celles de moins de 11.

Le FPSPP intervient, pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA³. Sur la prise en charge des dépenses liées aux participants, les coûts pédagogiques des actions de formation sont financés à hauteur du coût réel et la rémunération à hauteur du SMIC horaire brut chargé par heure de formation⁴. Les frais inhérents au départ en formation, sont pris en charge sur la base d'un coût forfaitaire⁵. Le FPSPP participe aux dépenses de mise en œuvre forfaitisées à hauteur de 5,65% de ces dépenses liées aux participants.



Sources : Données issues des enquêtes LCS⁶ sur les engagements 2015 (TPE 2015) et 2016 (TPE 2016 et PME 2016)⁷.

Dispositif	TPE		PME
	2015	2016	2016
Année d'engagement			
Coût ⁸ moyen par formation	754 €	707 €	539 €
Durée moyenne par formation	25 h	21 h	18 h
Coût horaire moyen par formation	30 €	33 €	29 €

Il est à noter que pour les formations engagées en 2016, les actions de formation sont toujours en cours. Elles peuvent courir jusqu'à 24 mois.

³ Déduction faite des cofinancements et/ou des autres ressources comme l'allocation de formation.

⁴ 13€ pour 2015 et 2016, dans la limite de coûts réellement supportés par l'OPCA.

⁵ Transport, hébergement, repas et frais de garde d'enfant : 8% du coût pédagogique horaire multiplié par le nombre d'heures de formation (dans la limite de 1 500€ par formation) ; Indemnité de fin de contrat du salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer le salarié parti en formation (indemnité de précarité) : 10% du SMIC horaire brut chargé par heure de formation.

⁶ Levée de condition suspensive à l'attribution de l'aide FPSPP, permet de comptabiliser le nombre de formations engagées en année N-1.

⁷ A noter que la prise en charge du FPSPP est plafonnée au montant programmé par le CA suite aux LCS et que le reste à charge de l'OPCA est évalué suivant les montants réels engagés des dépenses de participants valorisés dans les LCS.

⁸ Le « coût moyen par participant » et le « coût horaire moyen par participant » sont calculés en tenant compte de toutes les dépenses réelles confondues (i.e. coûts pédagogiques, rémunérations et frais inhérents au départ en formation).

1 Appréciation du dispositif

1.1 Éléments déterminants dans la conduite du projet

Plusieurs OPCA (parmi lesquels le FAFSEA en 2013, CONSTRUCTYS en 2014 et 2016, UNIFORMATION en 2016) ont initié des études leur permettant d'une part de segmenter les TPE et PME suivant leur niveau d'appétence à la Formation Professionnelle Continue (FPC) - les profils allant de « actives » à « éloignées de la FPC » - et d'autre part d'identifier les freins des entreprises réticentes à la FPC ou à l'inverse de connaître les raisons qui déclenchent le recours à la formation. Les résultats ont ainsi permis aux OPCA de mieux comprendre leurs interlocuteurs et d'identifier leurs besoins afin d'adapter leur offre de service. Ainsi, il ressort de ces études que les structures TPME sont confrontées à de nombreux freins - temporel, financier, organisationnel, informationnel, RH - qui entravent le départ en formation de leurs salariés. Plusieurs initiatives et stratégies sont à mettre en exergue afin de réduire voire de pallier ces freins :

Des stratégies de communication et d'accompagnement ont été mises en place. Ce type d'initiative entend de **limiter les effets causés par le déficit informationnel** des TPE et PME. A cette fin, certains OPCA ont mis en œuvre des campagnes de communication pour promouvoir le dispositif : mailing, rédaction de guide, site web dédié, vidéos de témoignage, phoning, réunions d'échanges entre acteurs (fédérations professionnelles, entreprises, organismes de formation (OF), etc.). AGEFOS PME souligne que « *mobiliser les fédérations professionnelles constituent, un bon relais pour informer massivement leurs adhérents sur les modalités de financement possibles de leur plan de formation et l'opportunité de l'investissement formation* »⁹.

Pour faciliter la circulation de l'information, l'ensemble des OPCA ont opté pour la création de services de proximité dédiés avec des conseillers formation locaux, au plus près du besoin des entreprises. L'offre de service va du simple renseignement à des speed-dating entre les TPE et les conseillers jusqu'à de l'accompagnement RH. En effet, selon le FAFSEA, le plan de formation n'est pas toujours prévu au sein des petites et moyennes entreprises, et est encore moins formalisé. Ce constat est lié majoritairement à un déficit de connaissance en matière RH et de service dédiés existants. De même, plusieurs OPCA accompagnent les structures dans la construction d'une GPEC (OPCABAIA, OPCAIM, ANFA, OPCA 3+).

Des stratégies de simplification : ces initiatives ont pour finalité de **limiter les freins temporel et organisationnel** intrinsèques à ces structures. Comme le rappelle AGEFOS PME « *une TPE n'est pas une grande entreprise en miniature ; elle n'a pas la même temporalité dans ses décisions, ni les mêmes exigences, les mêmes besoins...* ».

La simplification des démarches administratives s'entend au niveau financier où des mécanismes de subrogation sont mis en œuvre par certains.

Au niveau administratif ensuite, la majorité des OPCA ont déjà entrepris un processus de dématérialisation et de numérisation : plateforme d'information permettant aux TPME de connaître leurs obligations, le montant de leurs contributions grâce à un simulateur et de disposer des clés utiles dans la construction de leur projet, inscriptions en ligne, documents administratifs en ligne, numérisation des données, etc. à l'instar du FORCO qui, depuis fin 2016, travaille sur la refonte de son Front-Office pour permettre le développement du conseil-emploi-formation adapté à la micro structure et sur une application mobile.

⁹ L'ensemble des citations présentes dans ce présent rapport sont issues des bilans évaluatifs rédigés par les OPCA.

Enfin, au niveau de la formation, la promotion des FOAD a été réalisée par la plupart des OPCA. Notons le dispositif « CAP compétences » développé par l'OPCABAIA dont l'offre de formation est composée de modules en présentiel, de classes virtuelles ou de modules e-learning.

Des stratégies d'optimisation des fonds : cette initiative cherche à **diminuer les freins financiers**.

Par l'amélioration des conditions de prise en charge et la réduction du reste à charge pour l'employeur, les OPCA ont entrepris d'augmenter le nombre de départs en formation. Les prises en charge, tant sur les coûts pédagogiques que sur la rémunération et les frais annexes ont été modifiées. A ce titre, CONSTRUCTYS constate qu'une meilleure prise en charge des coûts pédagogiques dont le plafond a été porté de 14€ à 30€ a permis de limiter, voire de supprimer, le reste à charge des TPE/PME. Il en est de même pour les frais annexes qui n'étaient pas pris en charge. Selon l'OPCABAIA, « *le changement des règles de prise en charge en 2016 qui ont été revues à la hausse, ont eu un effet positif sur l'augmentation du nombre de stagiaire, et sur la hausse des engagements financiers pour nos 3 branches de la Banque, des Assurances et des Assistants* ».

Les fonds du FPSPP ont également permis à certains OPCA de prendre en charge une partie de la rémunération des salariés partis en formation (nouvelles modalités de financement intégrées en 2016 - ACTALIANS - ou dans le prolongement des mesures mises en œuvre en 2015 – ANFA). D'autres ont opté pour le déplafonnement du nombre de prises en charge annuelles par entreprise comme l'ANFA.

Les OPCA ont également mis en œuvre un ciblage des fonds, avec :

- la création d'offres de formations mutualisées :

- Offre de formation pour des métiers communs à plusieurs branches d'un même OPCA (ex : OPCALIA, UNIFORMATION) ; plan mutualisé inter-entreprises (FAFSEA) ;
 - Création d'un catalogue de formations spécifiques aux besoins de ces structures (ex : OPCALIM) ;
 - Promotion des actions de branche et de projets locaux fédérateurs (FAFIH en 2017) ; offre de formations collectives négociées appropriées à des TPE/PME qui n'ont pas de service RH structuré ; création de cluster TPE (FORCO) ;
- A titre illustratif, AGEFOS PME recense les branches dynamiques qui connaissent un important besoin de formations et de structures TPE/PME afin de mettre en œuvre des actions spécifiques sur la visibilité et la qualité de l'offre locale.

- la création de formation dites « prioritaires » qui bénéficient de meilleures conditions de prise en charge (Ex : CONSTRUCTYS, OPCALIM) ;

- L'encouragement du co-investissement OPCA/entreprise (AGEFOS PME), ceci afin de permettre une meilleure répartition des fonds et d'en élargir le nombre de bénéficiaires.

1.2 Impacts : effet levier et difficultés

L'appui et les modalités financières du FPSPP font l'objet de retours positifs de la part des OPCA. Il est à noter que l'intervention financière des OPCA est globalement la même sur les dispositifs TPE et PME, à quelques exceptions près (tel le FAFSEA qui prend en charge une partie de la rémunération sur TPE mais pas sur PME). En revanche, peu d'OPCA prennent en charge des frais annexes, jugeant une charge administrative trop lourde, des modalités de prise en charge peu incitatives ou encore un manque de compatibilité entre le forfait proposé par le FPSPP et les barèmes utilisés par l'OPCA. Toutefois, ceux qui engagent l'aide FPSPP sur ces frais (CONSTRUCTYS, FAFIH, UNIFORMATION) soulignent leur utilité dans le départ en formation des salariés et souhaitent même voir le forfait revalorisé. Selon UNIFORMATION, « [concernant leurs engagements] *les frais annexes varient fortement d'une action à l'autre (selon sa durée notamment) et peuvent représenter jusqu'à 25% du*

coût total¹⁰ des actions financées. Ce poids est ainsi non négligeable dans le budget des structures et parfois réhibitoire à un départ en formation s'il n'est pas pris en charge ». CONSTRUCTYS considère également que la prise en charge des salaires et des frais annexes à un niveau significatif est un levier sur lequel travailler pour accroître les départs en formation.

Les conditions avantageuses de prise en charge que permettent ces dotations peuvent parfois être vecteurs de pratiques discutables observées par les OPCA lors du déploiement des projets TPE/PME. Certains nous remontent qu'ils sont amenés à d'avantage encadrer voire limiter leur intervention financière (AGEFOS PME, FAFIH : réduction du périmètre financier, encadrement des achats de formation par les entreprises, rappels à l'ordre, etc.) en raison d'OF qui profiteraient d'effets d'aubaine. Selon le FORCO, certains « organismes de formation n'affichent pas toujours leurs prix, de façon à pouvoir les aligner sur les plafonds maximums pratiqués par les OPCA ».

Les axes d'amélioration soulevés par les OPCA résident majoritairement dans la durée de réalisation et la gestion des dotations TPE/PME. Selon le FORCO, le FPSPP pourrait proposer une dotation d'une période de 12 mois glissant à compter de la date de validation du CA, permettant aux OPCA une souplesse de trésorerie en fin d'année et visant à éviter les reversements d'excédents sur les dotations TPE/PME. De plus, cela permettrait aux entreprises de réfléchir plus sereinement à leur besoin de formation. Pour d'autre, c'est une gestion triennale qui serait à privilégier afin de faciliter un investissement pérenne des TPE.

Pour le cas particulier des structures d'Insertion par l'Activité Economique (IAE), certains OPCA déplorent le manque de visibilité de ces structures dont le ciblage reste difficile. Un meilleur partage des données nationales de ce secteur (SIRET des SIAE par exemple) entre le FPSPP, les services de l'Etat et les opérationnels permettrait une plus grande efficacité du dispositif TPE pour cette cible.

2 Caractéristiques des actions déployées en 2016

2.1 Portrait des bénéficiaires : leur profil type¹¹

Le profil des participants aux formations engagées sur les dispositifs TPE 2016 et PME 2016 comportent des caractéristiques très proches à l'exception du genre. Il s'agit majoritairement de femmes pour TPE et d'hommes pour PME, âgés de 30-35ans, de niveau IV et infra d'instruction¹², et de CSP employée.

La majorité des actions de formation engagées ont pour objectif l'obtention d'une « attestations et autres » (83% pour TPE et 64% pour PME¹³). Ce constat peut en partie s'expliquer par la faible durée moyenne des formations¹⁴ et le fait que les salariés de ces structures ne peuvent pas quitter leur poste pour une durée trop longue. De plus, selon les observations remontées par une majorité d'OPCA les principales formations engagées par les TPME sont des formations obligatoires ou relatives à leur « cœur de métier ». En effet, selon une étude de CONSTRUCTYS, la « première demande de formation d'une entreprise est pour des formations obligatoires ou recommandées, imposées par son environnement économique ». Le FAFSEA fait le même constat, « [le plan de formation] se compose souvent d'actions de formations réglementaires (obligatoires) ou de formations correspondant à des besoins urgents. Plus le développement de l'entreprise est lié à l'innovation technologique, plus les besoins en formation se font sentir. ». A ce titre, selon le FAFIH,

¹⁰ Il s'agit d'une moyenne globale constatée par l'OPCA sur l'ensemble des actions de formations TPE (et non uniquement sur la dotation FPSPP TPE).

¹¹ Données détaillées en annexe

¹² Cf. Annexe 1, p 7 et 8

¹³ Cf. Annexe 2, p 10

¹⁴ Cf. partie Introduction

« un certain nombre d'initiatives a confirmé qu'un distinguo devait être fait entre formations prioritaires basiques dont l'organisation peut/doit se réaliser en interentreprises et formations spécifiques dont l'organisation doit plutôt se faire en intra dans des modalités d'organisation souple. ».

En moyenne l'effectif des entreprises ayant engagé des formations en 2016 s'établit à 5 ETP pour les TPE et à 26 ETP pour les PME.

Onze OPCA sont concernés par le secteur de l'IAE avec une majorité des structures adhérentes à UNIFORMATION et AGEFOS PME. Selon UNIFORMATION, « *l'Insertion par l'Activité Economique (ACI et Régie de Quartier) représente 10% des demandes TPE en 2016 avec un nombre de demandes constant sur les années 2015 et 2016, preuve d'un besoin réel d'accompagnement sur ce dispositif* ».

2.2 Mise en perspective

En 2016, l'ensemble des OPCA ont bénéficié des dotations TPE et PME. Seule l'opération PME d'OPCALIA a été déprogrammée, l'OPCA n'ayant pas souhaité percevoir les fonds attribués par le FPSPP. Les profils « types » de participant décrits précédemment peuvent s'expliquer par la prédominance des engagements de certains organismes :

- Concernant le dispositif TPE 2016 : AGEFOS PME, CONSTRUCTYS et ACTALIANS représentent à eux seuls 57% des participants engagés et 51% du total des coûts pédagogiques engagés.
- Concernant le dispositif PME 2016 : OPCAİM, ACTALIANS, AGEFOS PME, OPCA 3+ et CONSTRUCTYS représentent 73% des participants engagés et 70% du total des coûts pédagogiques engagés.

De ce fait, la surreprésentation de la CSP employée des bénéficiaires de formation TPE est imputable à la part que la catégorie représente chez les participants d'AGEFOS PME (79%) et d'ACTALIANS (59%). Tout dispositif confondu, la CSP employée est la plus représentée parmi les salariés adhérents à ces deux OPCA.

La même analyse peut être effectuée pour expliquer la forte féminisation des bénéficiaires de formations TPE : 87% de femmes ont bénéficié de formations engagées par ACTALIANS et 74% par AGEFOS PME. Les femmes sont également les principales bénéficiaires des formations financées par ces deux OPCA.

A l'inverse, la légère dominante masculine dans les formations PME peut s'expliquer par le fait qu'OPCAİM, OPCA 3+ et CONSTRUCTYS ont respectivement 83%, 78% et 90% de leurs formations engagées à destination d'un public masculin. Sur l'ensemble des dispositifs financés par ces OPCA, les hommes sont également les plus représentés.

La mise en œuvre des actions de formation a été engagée sur l'ensemble du territoire (France métropolitaine et dans les DOM). Néanmoins, les actions de formation se concentrent principalement sur trois régions¹⁵ : Île-de-France (15% pour TPE et 18% pour PME), Rhône-Alpes (10% pour TPE et 12% pour PME), PACA (8% pour les deux dispositifs).

L'ensemble des régions mais aussi des acteurs sont mobilisés pour accroître le départ en formation des salariés de ces structures et sécuriser leurs parcours professionnels. Ainsi, plusieurs OPCA ont mis en œuvre des EDEC, à l'instar de l'OPCA 3+ qui, dans une démarche visant le soutien du développement des outils RH GPEC proposés aux entreprises et à leurs salariés, a bénéficié du soutien de l'Etat à travers un EDEC national. Les régions sont elles aussi impliquées dans cette démarche, dont les bénéficiaires prioritaires sont les salariés des TPE/PME.

L'ANFA a également initié un EDEC appelé « Compétences Emplois 2016-2018 » cherchant l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions technologiques.

¹⁵ Cf. Annexe 2, p 3, 4, 5 et 6

INTERGROS s'est quant à lui associé en 2016 à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) dans le cadre d'une convention de partenariat (et non financière), l'objectif étant de mutualiser les bonnes pratiques des OPCA en matière d'assistance et de conseil en ressources humaines auprès des TPE et PME.

2.3 Impact de la dotation sur le départ en formation des salariés des structures TPE/PME

Entre 2015 et 2016 une croissance globale de 16%¹⁶ du nombre de bénéficiaires engagés en formation et de 11%¹⁷ du nombre d'entreprises ayant bénéficié de la dotation est observée, soit une augmentation globale de 12% du montant total engagé sur les dépenses de participants. Ces évolutions sont à mettre en perspective avec l'augmentation de la programmation sur les lignes budgétaires dédiées aux entreprises de moins de 11 salariés entre 2015 et 2016. L'analyse de l'effet levier sera développée dans l'étude initiée par le FPSPP en 2017 (cf. infra).

Selon le baromètre sur l'emploi et la formation dans les TPE-PME, réalisé par AGEFOS PME, la construction d'un plan de formation est fortement liée à la taille de l'entreprise. Ainsi, « 44% des TPE en sont dotées contre 66% des entreprises de 10 à 49 salariés, 96% des entreprises de 50 à 299 salariés et 99% des 300 à 499 salariés ». En 2016, le baromètre indique que « la réforme de la formation professionnelle et la dotation TPE du FPSPP peuvent être vues comme des facteurs ayant incité à la mise en place d'un plan de formation. En effet, en 2015, 51% des entreprises déclarent être désormais dotées d'un plan de formation contre 33% en 2014 »¹⁸. Ce constat corrobore les remontées des OPCA et les taux de croissance de leurs engagements.

L'intervention du FPSPP est un soutien important pour les OPCA dont les contributions conventionnelles restent parfois limitées. Elle a permis pour certains de compenser leur perte de capacités financières liées à l'évolution des contributions qu'a induit la réforme de la formation professionnelle (AFDAS¹⁹). Ces fonds ont permis également à quelques OPCA d'augmenter leurs prises en charge.

La dotation TPE, lancée en 2015 dans un contexte de changement global avec notamment la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014, et les spécificités de chaque OPCA dans l'utilisation de la dotation et de ses critères, rendent difficile de quantifier les effets de cette dotation. Une étude a été initiée par le FPSPP pour analyser l'effet levier de la dotation TPE sur les engagements 2015 par rapport à 2014. Il ressort à ce stade que le niveau d'utilisation de la dotation des vingt OPCA concernés par la dotation TPE est corrélé aux niveaux de fonds propres et de collecte de l'OPCA. Ce constat effectué, trois niveaux d'utilisation de la dotation peuvent être distingués : utilisation totale, utilisation partielle et pas d'utilisation visible de la dotation TPE.

Afin de valider ou d'infirmer les constats faits lors de cette étude préalable, le FPSPP lance une enquête se basant sur des entretiens approfondis auprès de 8 OPCA dûment choisis (2 correspondent à des OPCA qui semblent avoir utilisé totalement la dotation ; 2 qui en ont eu une utilisation partielle ; 4 pour lesquels les données disponibles ne montrent pas d'utilisation visible de la dotation). Elle devrait permettre de disposer d'éléments plus concrets afin d'évaluer l'utilisation faite de la dotation TPE et d'analyser l'ensemble des facteurs explicatifs, notamment organisationnels, de cette utilisation.

¹⁶ Cf. Annexe 1, p 14

¹⁷ Cf. annexe 1, p 13

¹⁸ <http://www.cpformation.com/tpe-pme-formation/>

¹⁹ Selon l'AFDAS, « notre collecte sur le régime "moins de 10" était en 2014 de 10,4 M€ ; en 2015 la collecte légale était de 6,58 M€. L'aide du FPSPP sur le dispositif "Fonds mutualisés -10" nous a permis d'atteindre une capacité d'engagement quasi identique à l'année 2014 (6,58 M€ de collecte + 2,9 M€ alloués = 9,48 M€) ».