

BILAN 2016

Soutien du FPSPP « *Mutations économiques et technologiques* »

OPCA/OPACIF/FONGECIF

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.

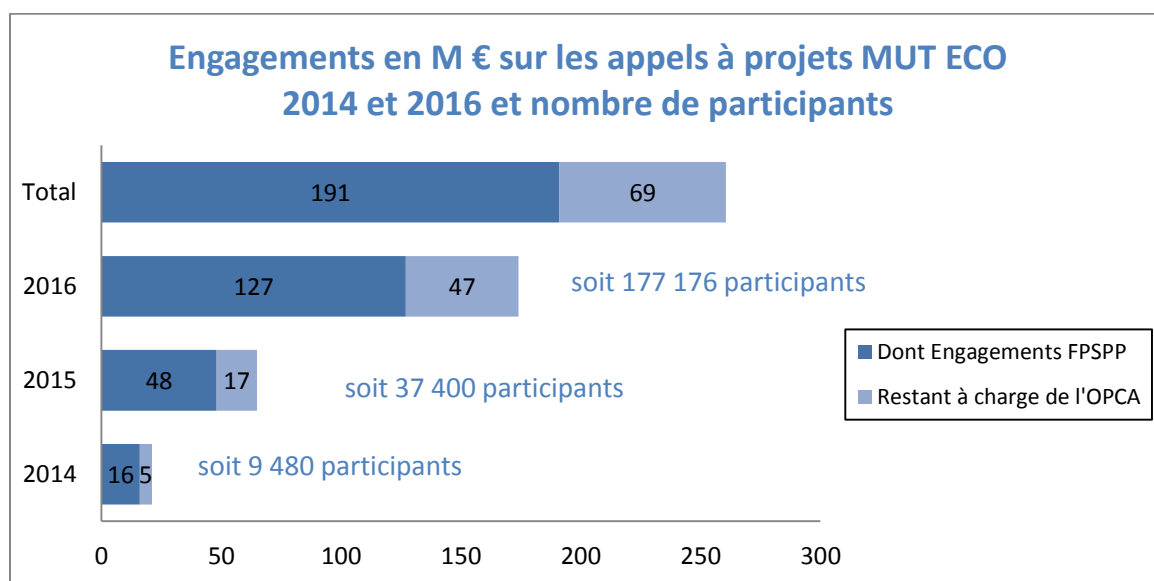
Le présent bilan propose de rendre compte des résultats relatifs au programme « Mutations économiques et technologiques ». Ce dernier a fait l'objet de deux appels à projets publiés en 2013 et ensuite en 2016¹.

En liaison avec les plates-formes d'appui aux mutations économiques issues du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le FPSPP finance les actions de formation permettant d'anticiper les conséquences sur l'emploi et les compétences des mutations économiques et technologiques, et ainsi de sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à ces mutations. Depuis 2015, l'accent est mis sur les projets innovants, notamment ceux visant le domaine de la transition énergétique et numérique.

¹ Prévu par l'article 3.4.2 de la Convention-Cadre Etat/FPSPP du 26 février 2015 et de ses avenants du 8 février 2016, la mobilisation des partenariats sur les territoires doit permettre la combinaison des dispositifs de formation professionnelle et de leur financement pour intervenir au bénéfice des salariés des entreprises, en particulier des TPE-PME, des secteurs d'activités confrontés à des mutations.

Le FPSPP intervient pour tout ou partie, sur les coûts réellement supportés par l'OPCA/OPACIF/FONGECIF. La prise en charge du FPSPP s'articule comme suit :

- Dépenses liées aux participants : le FPSPP prend en charge jusqu'à 70% du coût pédagogique total sur le restant à charge de l'OPCA/OPACIF, calculé sur l'ensemble des actions de formation. Concernant la rémunération, la prise en charge est fixée forfaitairement à hauteur du SMIC horaire chargé, par heure de formation, soit 13 euros².
- Les dépenses de mise en œuvre sont forfaitisées à hauteur de 5,65% des dépenses liées aux participants.



	2014	2015	2016	TOTAL
Coût moyen par participant	1 509 €	957 €	708 €	1 058€
Durée moyenne par participant	55 h	34 h	29 h	39 h
Coût horaire moyen par participant	27,3 €	27,8 €	24,2 €	26,4 €

L'intégration de l'Activité partielle dans l'appel à projets en 2015, notamment, explique la réduction importante de la durée moyenne des formations⁴.

Il est à noter que pour les formations engagées en 2016, les réalisations sont toujours en cours. Elles peuvent courir sur 18 mois.

² Hors rémunération des salariés en contrats aidés et salariés d'entreprises ayant recours à l'activité partielle

³ Données issues des enquêtes LCS 2015, 2016 et 2017, portant uniquement sur les dépenses de participants et données détaillées en annexe 1

⁴ Cette analyse est évoquée plus en détail dans la partie 2.2 « Mise en perspective »

1 Appréciation du dispositif

1.1 Éléments déterminants dans la conduite du projet

Plusieurs notions importantes régissent les projets mis en place dans le cadre du programme MUT ECO : partenariat, ancrage territorial, innovation. Le développement de partenariats territoriaux, notamment, est un objectif majeur de ce projet, permettant de renforcer la collaboration des OPCA et OPACIF avec les instances régionales, telles que les Conseil régionaux, les représentants de l'Etat et place le COPAREF au cœur des échanges quadripartites.

En général, la gouvernance d'un projet MUT ECO réussi nécessite un investissement important. Elle demande une bonne coordination entre ses acteurs locaux, institutionnels et opérationnels. C'est pour cela que l'ingénierie du projet MUT ECO diffère sensiblement des autres dispositifs.

Pour **construire un projet MUT ECO**, les OPCA ont généralement eu recours à des groupes de travail et des comités de pilotage (COFIL) au niveau national et régional. Leur rôle est important surtout en amont, car cela permet de définir les orientations à prendre, cibler les besoins et construire un plan d'action viable, suscitant l'adhésion de tous. Ces COFIL, sont également un lieu d'échange sur les pratiques et retours d'expérience, permettant d'assurer le suivi des opérations pendant leur mise en place, ainsi que le bilan de fin d'action.

Les projets MUT ECO étant spécifiques et complexes, il apparaît souvent nécessaire de **concevoir une ingénierie de formation** répondant aux besoins des entreprises et éligible à l'AAP. Ainsi, les organismes de formation doivent également être au cœur du travail amont sur le projet. Par exemple, CONSTRUCTYS a entrepris la démarche de référencement de l'offre de formation et a retravaillé les programmes de formation intégrant les enjeux énergétiques et numériques. L'AFDAS, quant à lui, dans un ensemble de solutions proposées aux entreprises, a mis en place une offre de formation « clé en main », enrichie de formations ayant trait aux mutations induites par le numérique, mais intégrant également des formations au nouveau type de management, à la stratégie d'entreprise dans l'environnement actuel, aux nouvelles techniques.

A ce sujet, la **logique interbranche** dans la construction des projets et des parcours de formation semble être privilégiée actuellement et à l'avenir, selon FORCO. Les problématiques emploi-formation rencontrées par les salariés et les entreprises de différentes branches des OPCA sont proches, donc les démarches interbranches favorisent l'employabilité et la sécurisation des parcours. C'est d'autant plus vrai pour les projets transversaux visant les transitions numérique et énergétique.

En effet, le principe **de soutien aux projets innovants** est apparu dans l'avenant à l'appel à projets MUT ECO en 2015, et a été réaffirmé par les partenaires sociaux lors de la publication de 2016. Ce virage a recentré les crédits sur le soutien aux entreprises et territoires dans la transformation numérique et énergétique. Cela a eu également les conséquences sur l'ingénierie des projets et l'accompagnement proposé par les OPCA à leurs adhérents, car d'une façon ou d'une autre, toutes les entreprises sont impactées par la transition numérique et sont en attente d'accompagnement. Ainsi, de nombreux OPCA soulignent l'importance de **l'accompagnement renforcé des entreprises**, reconnu comme primordial et comme un facteur de réussite du projet. Les diagnostics RH sont souvent un préalable aux projets MUT ECO, afin de déterminer les besoins futurs en termes d'emploi et de compétences. Ils permettraient de dépasser les freins des dirigeants des entreprises, notamment petites, et de positionner la politique de formation au sein d'une stratégie de GPEC.

Faisant constat de ces éléments déterminants, les porteurs laissent entrevoir certains axes d'amélioration :

- proposer le financement de l'accompagnement des entreprises ;
- permettre une coordination et une concertation entre le FPSPP, les COPAREF, les Régions, les DIRECCTE, pour plus de lisibilité auprès des entreprises. Les OPCA, de leur côté, doivent assurer le travail en amont avec les représentants locaux des entreprises (groupements d'employeurs, associations d'entreprises, représentants territoriaux des branches) pour permettre un meilleur relais d'information et une meilleure lisibilité des projets sur les territoires.

1.2 Impacts : effet levier et difficultés

De manière générale, le programme semble être bien accueilli sur les différents territoires. Sa mise en œuvre a agi tant sur la sécurisation des parcours individuels des salariés que sur les compétences collectives des entreprises. Les relations des OPCA avec leurs adhérents et leur approche dans la construction des projets se voient également impactés.

L'enquête évaluative menée par l'AFDAS montre que **l'apport financier pour la formation des salariés** est toujours apprécié par les entreprises, mais elles expriment en même temps des attentes de partage des bonnes pratiques et des expériences d'autres. Le **rôle de l'OPCA** apparaît donc non seulement comme une aide directe à l'accès à la formation, mais on lui attribue aussi un rôle de passerelle entre les entreprises sur le partage des connaissances et d'accompagnement.

Selon OPCALIA, le financement du FPSPP a eu un effet levier et accélérateur sur les actions de formation. Les projets MUT ECO auraient permis aux entreprises de prendre conscience que l'OPCA est un outil à leur disposition, leur partenaire et non pas un simple collecteur. FORCO souligne également un effet positif : la mise en place d'un accompagnement emploi-formation à long terme, s'inscrivant dans la stratégie globale de l'entreprise.

La transition numérique est au centre des thèmes des formations cités par les entreprises. **La plus-value des formations** dans ce domaine s'évalue à plusieurs niveaux :

- pour l'entreprise c'est l'intégration de l'ensemble des dimensions numériques dans sa stratégie de développement, création de ressources internes chargés de ces sujets ;
- pour le salarié ce sont des nouvelles compétences, l'employabilité ;
- pour les territoires, il est tout à fait clair que le développement des compétences individuelles contribue à la valorisation du tissu socio-économique local.

Témoignage d'entreprise : 4NRJ est une TPE de 8 salariés basée dans le Loir-et-Cher, spécialisée dans l'outillage pour la maintenance des voies ferrées qui a été accompagnée par OPCALIA lors d'une *form'action* lui permettant d'identifier les axes de développement dans sa transition numérique, d'établir une stratégie et un plan d'action de formation optimal. Sa Directrice Administrative et Financière témoigne : « *Je reçois souvent des propositions de formations de la part de notre OPCA. Je les présente aux collaborateurs, en fonction de leurs besoins et de ceux de l'entreprise. Les collaborateurs sont motivés, et conscients que la formation est vitale pour leur carrière et pour l'entreprise... Nous ne pouvons pas rester sur nos acquis, car même si nous avons des diplômes supérieurs, le monde dans lequel nous travaillons évolue sans cesse* ».

Le besoin de se former pour faire face aux mutations est presque unanimement cité. Sur les deux prochaines années, 50 % des entreprises⁵ considèrent que leurs besoins en formation vont

⁵ AFDAS : Enquête d'évaluation et témoignages d'entreprises

augmenter. **L'offre de formation doit donc correspondre à cet objectif de compétitivité ; la formation des salariés étant considérée comme un enjeu stratégique essentiel.**

Cependant, AGEFOS PME souligne que l'investissement de formation dans le domaine du numérique reste encore limité, et ne s'inscrit pas nécessairement dans un plan global de transformation numérique de l'entreprise. Les pratiques de formation reposent encore beaucoup sur l'auto-formation non formelle, sans être nécessairement encadrée, valorisée, reconnue. Et le rôle des OPCA est aussi d'inciter les entreprises à s'inscrire dans une démarche de réflexion stratégique.

On constate que le dispositif, dès son lancement, a été l'occasion pour les OPCA de reprendre la main dans la relation avec les organismes de formation et a eu un réel impact sur l'offre de formation relative à la transition énergétique et numérique. Il a été constaté une prise de conscience de la part des organismes de formation de la nécessaire évolution des contenus pédagogiques.

A ce sujet, l'OPCA Transport et Services travaille sur les passerelles entre les métiers et sur l'individualisation des parcours. L'ingénierie modulaire permet de capitaliser sur les compétences acquises : plusieurs compétences identiques se retrouvent sur des titres professionnels proches (e.g. préparateur de commande et cariste d'entrepôt). Il a été proposé de former les préparateurs de commande au métier de cariste en accéléré avec uniquement les modules de formation ne faisant pas partie du tronc commun aux deux métiers.

Ainsi, la plus-value des projets MUT ECO consiste aussi à amener dans les pratiques des entreprises et des organismes de formation des modalités de formation différentes, modulables, adaptées au public diversifié. Le volet distanciel des formations pourrait être développé davantage, notamment afin de faciliter la constitution de groupe en formation sur les territoires plus enclavés.

En termes d'axes d'amélioration possibles, la période d'engagement et la restriction des fonds sont encore évoqués comme possibles freins à la réussite des projets. Une certaine pérennité des fonds d'année en année est attendue par les OPCA, afin de maintenir l'engagement financier auprès des entreprises, se projeter concrètement au regard des besoins en formation. Sans levier financier important il existe un risque de freiner la dynamique des entreprises dans leur développement et dans la mise en place des formations pour leurs salariés.

On peut noter ici un léger décalage entre les attentes des OPCA en termes d'accompagnement des entreprises et des besoins des branches d'un côté, et de l'autre, l'objectif visé par l'AAP de permettre aux entreprises de traverser une période de transition, qui est, par définition, un phénomène conjoncturel et non structurel.

2 Caractéristiques des actions déployées en 2016

2.1 Portrait des bénéficiaires : leur profil type⁶

Profil des participants

Le profil type des participants aux formations est le suivant : c'est un homme salarié, employé, de bas niveau de qualification (V), âgé entre 30 et 44 ans, travaillant dans une grande entreprise. Toutefois, compte tenu de la diversité des projets, ce profil-type pourrait changer fortement en fonctions des opérations ; un regard plus précis, projet par projet, pourrait être nécessaire.

Quelques 189 demandeurs d'emploi ont été engagés sur l'ensemble des 177 176 participants par AFDAS, CONSTRUCTYS, FAFIH, FONGECIF Centre et OPCALIA.

⁶ Données détaillées en annexe

Profil des formations

Les caractéristiques d'une action de formation MUT ECO sont suivantes : elle dure en moyenne 24 heures et coûte 616 €, soit un coût horaire de 25,3 €.

En parlant des demandeurs d'emploi, visés par seulement 0,1 % de l'ensemble des actions MUT ECO, ils bénéficient des formations qui durent en moyenne 380 heures et coûtent 3 930 €, soit un coût horaire de 10,4 €.

Les actions dans le cadre de l'activité partielle, quant à elles, représentent 16 % de l'ensemble des formations dispensées, durent en moyenne 19 heures et coûtent 522 €, soit un coût horaire de 27 €.

Les formations couvrent une grande variété des thématiques ; plus de 800 codes différents décrivent les domaines de formation. Le graphique en annexe 2 reprend 9 principales thématiques de formation. Notons que « l'informatique, traitement de l'information, réseaux » est le domaine le plus cité en 2016, ce qui est cohérent avec la priorité donnée aux projets visant la transition numérique.

Concernant la typologie des actions de formation, l'écrasante majorité (85%) vise l'obtention de simples attestations de formation. Les actions certifiantes représentent 10% ; cet indicateur est en hausse de plus de 6 points par rapport à l'année précédente. L'effort envers les formations certifiantes, déjà amorcé, doit être ainsi maintenu. Le reste des formations sont des qualifications, savoirs de base et perfectionnement professionnel.

Profil des entreprises

En 2016 encore, les salariés bénéficiaires des actions MUT ECO sont, pour la plupart, issus des entreprises de plus de 250 salariés ; ils représentent 44% de tous les stagiaires. Les TPE de moins de 11 salariés, les PME de moins de 50 et les ETI⁷ de moins de 250 salariés représentent respectivement 9 %, 26 % et 21 % de tous les salariés envoyés en formation dans le cadre de MUT ECO. Ces indicateurs sont quasi constants depuis le début des opérations, avec, néanmoins, une hausse de 7 % au profit des grandes entreprises compensée par une baisse des ETI.

Les participants issus des entreprises de plus de 250 salariés sont essentiellement mobilisés par 4 OPCA : OPCAİM, FORCO, OPCA BAIA, OPCALIA. A eux quatre, ils mobilisent 88 % de salariés issus des grandes entreprises.

Quant aux coûts, les dépenses réellement supportées par les OPCA contribuent pour 34 % aux formations des salariés des PME ; pour 30 % des salariés des structures de plus de 250 salariés ; 25 % des ETI et 12 % des TPE.

Aussi, les salariés des TPE et PME bénéficient des formations en moyenne plus longues et plus chères que leurs homologues issus des entreprises de plus grandes tailles : 43 heures pour 1078 € en moyenne contre 27 heures pour 715 €.

2.2 Mise en perspective

Profil des participants

Il est intéressant de noter que le profil-type du bénéficiaire d'une action MUT ECO a légèrement évolué depuis les premières années de la mise en place du programme. En effet, la part des employés a crû (+ 8 points) et est devenu la première catégorie socio-professionnelle, devant les

⁷ ETI – Entreprises de taille intermédiaire (de 50 à 249 salariés)

ouvriers (en baisse de 14 points). Ce changement, étant le reflet des secteurs fortement représentés dans les projets MUT ECO, n'est pas des moindres. Comme détaillé en annexe 2, le secteur tertiaire est plus fortement représenté qu'avant, aussi bien en domaines d'activité des entreprises bénéficiaires, qu'en thématiques des formations dispensées. En effet, l'importance donnée aux projets de transition numérique a incité les OPCA, y compris les « plus petits », à mettre en place des formations transverses et à accompagner les entreprises du secteur tertiaire dans leur virage digital. Nous constatons donc le recul des formations « métier » dans les secteurs traditionnels de l'économie.

Néanmoins, l'industrie reste toujours fortement représentée dans la consommation des crédits : les trois premières opérations ayant le plus d'engagements financiers en 2016 sont Transitions numériques d'OPCAIM, Bâtiment de CONSTRUCTYS et Activité partielle d'OPCAIM.

Profil des formations

Nous constatons une tendance vers la diminution des coûts et durées moyens des formations dispensées dans le cadre de MUT ECO. On pourrait l'expliquer par l'évolution de l'appel à projets et sa montée en puissance progressive depuis 2014. En effet, 2014 était l'année de démarrage des premières opérations, souvent territoriales, plus longues et donc plus coûteuses. Aussi, les projets des OPACIF et des FONGECIF présentaient une part plus importante qu'en 2016. Ensuite, avec la priorisation des thématiques innovantes et aussi les premiers effets de la réforme, on constate l'arrivée des opérations plus importantes, de branche, d'envergure nationale. L'entrée du dispositif « activité partielle » dans le périmètre de l'appel à projets MUT ECO en 2015 a également renforcé la tendance vers la réduction des coûts et des durées des formations.

Profil des entreprises

Le taux de 44 % des bénéficiaires issus des grandes entreprises est élevé au regard des priorités visées par l'appel à projets tourné plus vers les TPME, et surtout ce taux est en hausse.

Malgré la volonté de mettre la priorité sur les entreprises de petite et moyenne taille, les grandes entreprises sont les premières à initier le changement et à exprimer les besoins les plus nombreux en termes de formation et d'accompagnement. Aussi, et ce n'est pas négligeable, elles peuvent avoir un effet d'entraînement négatif sur les plus petites structures et les économies locales si les mutations, et notamment le virage numérique, ne sont pas appréhendées dans les temps et de façon durable. Aussi, le fort taux de participation de ces entreprises dans les actions MUT ECO pourrait s'expliquer par la structure de nombreux projets, où les OPCA ont cherché à mobiliser, au sein d'un territoire, des petites entreprises dans le sillage d'une plus grande.

Les freins subsistent encore pour le développement de la formation professionnelle au sein des TPE et PME ; leur taille est souvent un facteur limitant. Mais en même temps, cela peut être exploité comme un facteur favorable se traduisant par une plus grande agilité et adaptabilité. L'effort en faveur des TPE et PME doit être maintenu, néanmoins, en priorisant ces entreprises, il convient de rester cohérent avec leur capacité réelle de développement d'actions, au regard de l'effectivité des moyens techniques, humains et financiers qu'elles peuvent mobiliser. Toutefois, afin de répondre aux objectifs de la Convention-Cadre, en 2017, les partenaires sociaux ont décidé de soutenir davantage les actions à destination des PME de moins de 250 salariés, en recentrant la prise en charge des rémunérations sur leurs salariés.