

- Le paritarisme de gestion au service de la formation professionnelle
- L'instrument de mise en œuvre des politiques paritaires nationales interprofessionnelles
- Des ressources assises sur la masse salariale des entreprises de droit privé de plus de 10 salariés (collectées par les OPCA)
- Redistribuées à des organismes au contact des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi : OPCA, OPACIF-Fongecif, Pôle Emploi, Conseils Régionaux
- Dans le cadre d'une convention triennale avec l'Etat et des annexes financières annuelles



Entreprises

Gestion directe par les Entreprises
6 900 M€

Versement à un organisme agréé (OPCA et OPACIF)
6 900 M€



Les 3 fonctions publiques

Agents de l'État, des collectivités territoriales et FPH
5 600 M€



Les ménages

1 300 M€



Les conseils régionaux

Total : 4 600 M€
dont apprentissage et autres : 2 500 M€
dont formation DE : 1 400 M€
dont rémunération DE : 700 M€

Note :

Ce schéma ne fait qu'illustrer les circuits entre le FPSPP et les principaux financeurs finaux de la formation professionnelle, ainsi que les poids relatifs entre ces acteurs.

Sources :

Les données écrites en noir correspondent aux dépenses retracées dans les comptes de la formation professionnelle 2013, publiés dans le Jeune budgetaire Formation Professionnelle 2016. Les sommes qui vont au FPSPP correspondent ses ressources en 2015. Celles qui sortent, aux engagements du FPSPP en 2015.



ÉTAT

Programmes spécifiques et apprentissage
4 300 M€

Divers reversements :
2 M€
FSE : 19 M€



CPF et dotations : 88 M€
R2F : 100 M€
Autres actions (plan 40 000) : 47 M€

Vers salariés : 328 M€
Vers insertion : 258 M€
Vers parcours DE : 134 M€



Pôle Emploi

Total : 700 M€
dont formation DE : 300 M€
dont rémunération DE : 500 M€



UNEDIC

Rémunération DE indemnisés en formation : 1 100 M€

CPF et dotations : 88 M€

Contribution : 813 M€

Excédents : 38 M€

Corriger les inégalités d'accès à la formation	Par ex., formation dans les TPE
Permettre l'insertion dans l'emploi par la formation et la qualification	Par ex., soutenir le développement des contrats de pro
Favoriser les transitions professionnelles	Par ex., POEC, CSP
Déployer de nouveaux droits à la formation	CPF, CEP

- Des partenariats exigeants
- La capitalisation et la mutualisation des expériences, notamment avec les OPCA et les OPACIF-Fongecif
- Des décideurs paritaires qui tiennent leurs mandats de l'entreprise (chefs d'entreprise et salariés)
- Dimension délibérative

L'efficacité des dispositifs paritaires soutenus par le FPSPP à destination des demandeurs d'emploi

- Taux d'emploi post CIF-CDD : 70 %
- Taux d'emploi post POEI : 73 %
- Taux d'emploi post Contrat de pro pour un ancien demandeur d'emploi : 66 %

À titre de comparaison :

Taux d'emploi pour toute formation DE : 49 %

Taux d'emploi pour un DE sans formation : 34 %

De l'annexe financière aux comptes annuels Le cycle de gestion du FPSPP





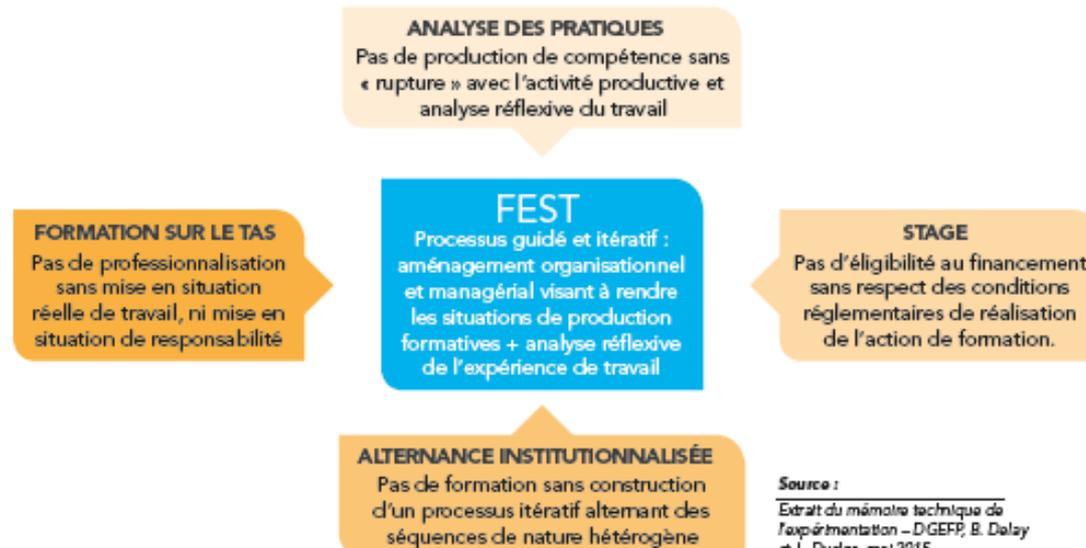
Le soutien à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique

- Des soutiens de process : appels à projets (mutations économiques, expérimentations territoriales)
- Des soutiens à l'ingénierie de parcours : bilan de compétences modularisé et CEP; « optimisation » de parcours et blocs de compétences
- Des soutiens à l'innovation pédagogique : FOAD, FEST

Expérimentation FEST (formations en situation de travail) DGEFP – COPANEF – FPSPP avec l'appui de l'ANACT

Le stage en présentiel à l'extérieur de l'entreprise est dominant en France
La grande majorité des actifs occupés n'ont jamais été formellement formés au métiers qu'ils occupent → dans certaines conditions, le travail peut être formateur

Ce que c'est qu'une FEST et ce qu'elle n'est pas



Enjeux sur la définition réglementaire d'une action de formation
Sur le formateur / manager / tuteur
Sur le droit à l'erreur
Sur l'organisation du travail