



PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

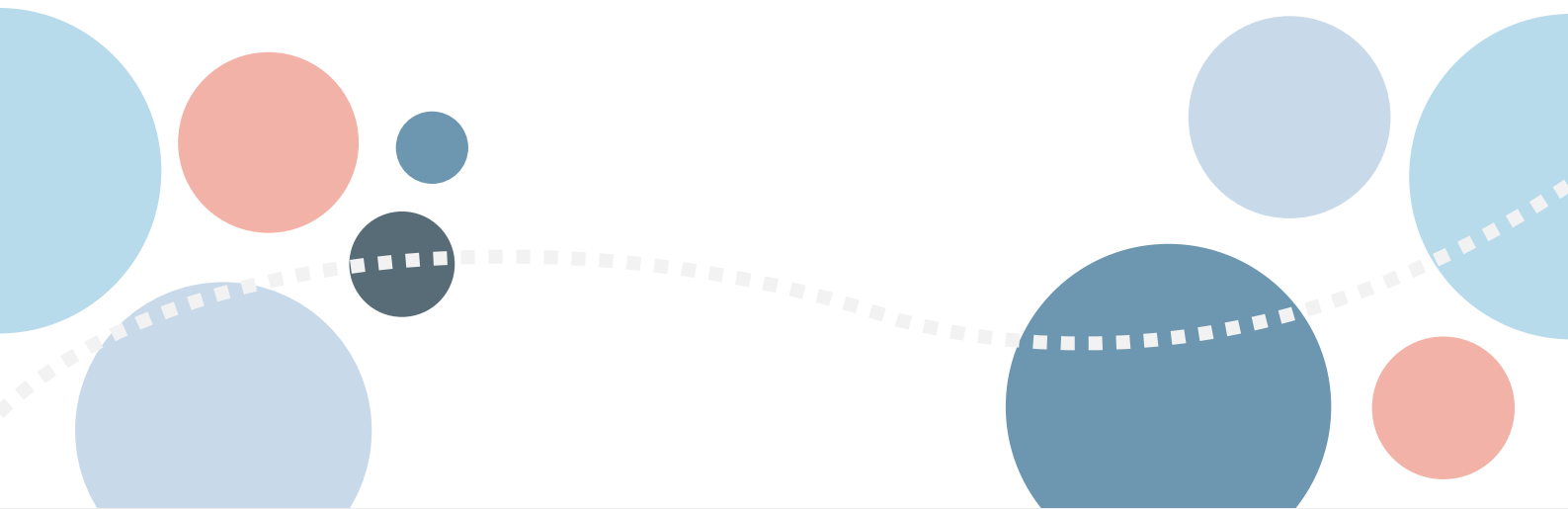
Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Synthèse

Bilan francilien 2021-2022 du FNE-Formation / APLD

*Le FNE-Formation est un dispositif d'État qui **accompagne les entreprises** dans le **déploiement de formations** concourant au **développement des compétences de leurs salariés**.*

***Levier agile et efficace** pour accompagner les entreprises en sortie de crise, **l'articulation** entre le FNE-Formation et l'activité partielle de longue durée (APLD) a permis de **répondre aux enjeux de mutation profonds** (transition numérique, transition écologique, etc.) et **d'anticiper le FNE-Formation 2023**.*



L'APLD, un dispositif visant à sécuriser les emplois des salariés

L'activité partielle (AP) est un **dispositif de prévention des licenciements économiques** visant à amortir les effets d'un choc temporaire sur l'activité des entreprises.

En juin 2020, conscient de l'ampleur d'une crise qui perdure dans le temps, l'État décide d'anticiper la **baisse potentiellement durable** de l'activité économique et dote le pays d'un **système plus protecteur** : le dispositif **d'activité partielle de longue durée (APLD)**.



En quoi consiste le dispositif ?

Une prise en charge du coût de rémunération des salariés d'un employeur en difficulté.



Quel prérequis pour y accéder ?

La signature d'un accord collectif, résultant d'une négociation avec les partenaires sociaux.

Le FNE-Formation, un dispositif visant à faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations

Le FNE-Formation est un **fonds d'aide de l'État** mis en place dès 2013, visant à **soutenir l'emploi**, à **maintenir la compétitivité des entreprises françaises** et à les accompagner dans leur **transformation organisationnelle et technologique**.



En quoi consiste le dispositif ?

Une prise en charge d'une partie des coûts pédagogiques d'un projet de formation.



Quel prérequis pour y accéder ?

La garantie de maintenir dans l'emploi les salariés pendant une durée au moins égale à la durée de la formation.

Le FNE-Formation, **un dispositif agile** pour répondre efficacement aux **problématiques rencontrées par les entreprises**

2020

Un dispositif renforcé

pour contenir les effets de la crise sanitaire sur les emplois

Les critères d'éligibilité du dispositif sont assouplis ; son périmètre d'intervention est élargi et le taux de prise en charge, augmenté.

2021-2022

Un dispositif « rebond »

pour faciliter la reprise de l'activité

Le champ d'action du dispositif est élargi ; les formations sont organisées en parcours structurés.

2023

Un dispositif recentré sur des enjeux d'avenir

pour favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux enjeux des transitions (numérique, écologique, etc.)

Les critères d'éligibilité évoluent ; les projets de formation répondent à des enjeux d'avenir.

Une mobilisation soutenue de l'APLD en Île-de-France...



1 420 textes déposés

soit **22,5%** des textes déposés
au **niveau national**
(6 300 textes déposés)



8 045 demandes
d'APLD

dont

52% émises par des **entreprises de moins de 50 salariés**

Ces entreprises représentent **5%**
des salariés susceptibles d'être
placés en APLD



380 millions d'heures d'APLD
demandées

La Seine-Saint-Denis compte le plus grand nombre **d'heures d'APLD demandées** en Île-de-France

(plus de 101 millions d'heures, soit **26,8%** du nombre total d'heures d'APLD demandées en Île-de-France)

... combinée avec le FNE-Formation pour accompagner la sortie de crise



219 millions
d'euros engagés
(**25%** du total national)

dont
27%
pour les
entreprises
en AP-APLD



11 864
entreprises
bénéficiaires
(**19%** du total national)

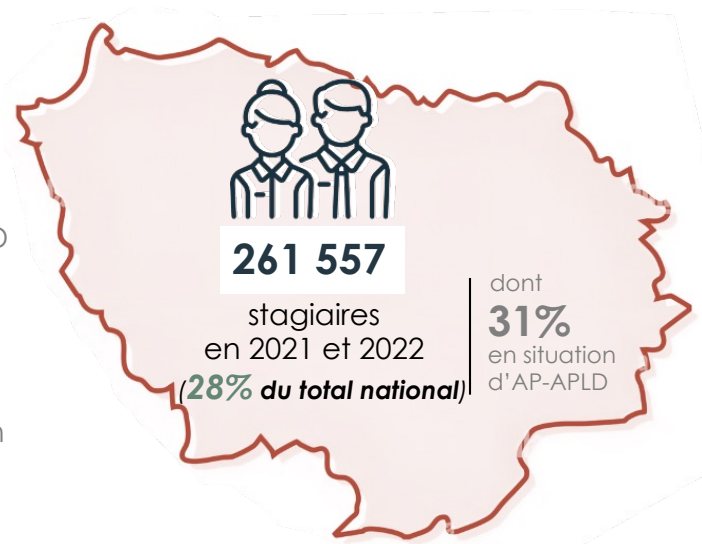
dont
19%
en situation
d'AP-APLD



9 millions
heures de formation
(**21%** du total national)

Le dispositif a particulièrement bénéficié aux **entreprises en mutation et en reprise d'activité (60% des entreprises bénéficiaires, contre 19% pour celles en AP-APLD)**.

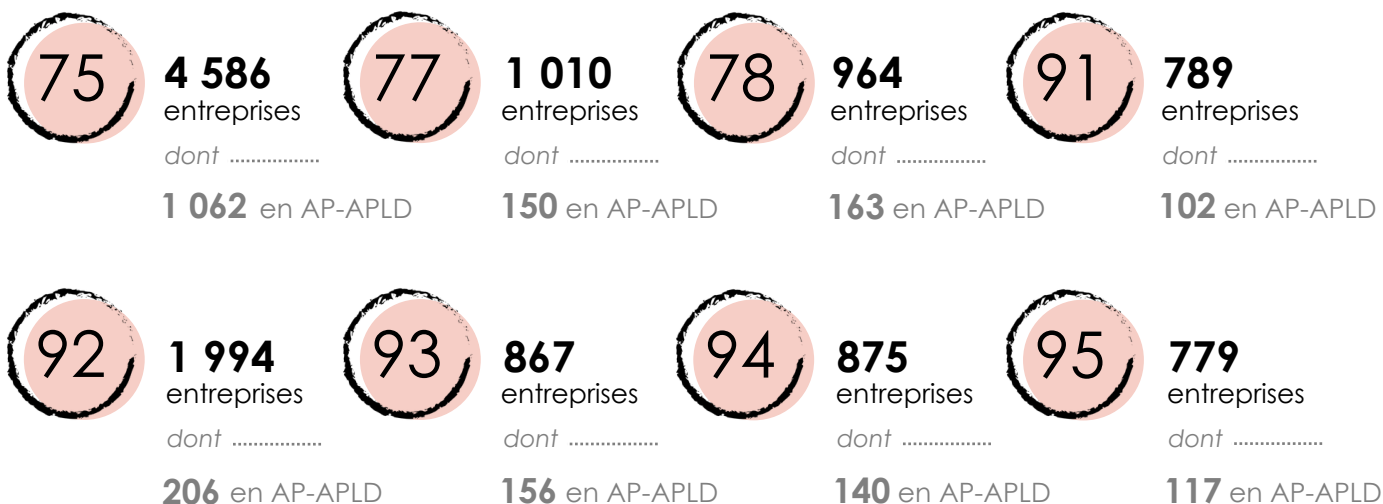
Ces dernières génèrent toutefois **31% des effectifs formés en Île-de-France (contre 26% en moyenne à l'échelle nationale)**.



Une répartition géographique des entreprises mobilisatrices du FNE-Formation relativement concentrée...

Répartition des entreprises bénéficiaires par département

Source : reporting qualitatif OPCO/DGEFP de janvier 2023 (hors rattrapage 2020), traitement SESE/DRIEETS



Paris accueille près de **40%** des entreprises franciliennes mobilisant le FNE-Formation et représente **7%** du total des entreprises bénéficiaires sur le territoire français.

Paris concentre également le plus grand nombre d'entreprises bénéficiaires en situation d'AP-APLD, qui représentent environ **23%** du total des entreprises bénéficiaires (*1 062 entreprises sur 4 586*).

... et plus diffuse s'agissant des stagiaires



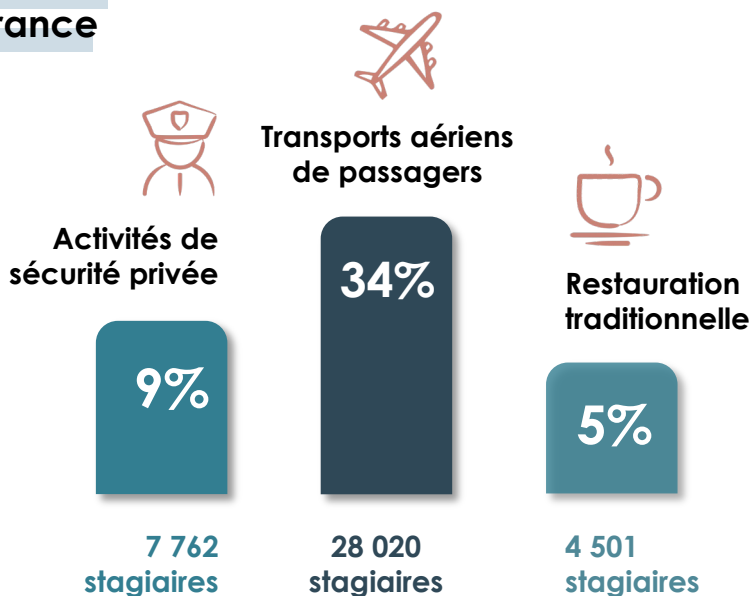
Paris et les Hauts-de-Seine cumulent à eux seuls plus de la moitié des stagiaires en Île-de-France, chacun des départements regroupant respectivement **26%** des bénéficiaires franciliens.

Malgré une faible part d'entreprises bénéficiaires, le département de la Seine-Saint-Denis arrive en troisième position et a enregistré près de **18%** de l'effectif formé dans la région.

Les 3 secteurs ayant engagé le plus de stagiaires en AP-APLD en Île-de-France

La concentration des stagiaires en AP-APLD, formés à travers le FNE-Formation est fortement marquée en Île-de-France sur le secteur **des transports aériens de passagers (34%)**.

Viennent ensuite parmi les secteurs les plus mobilisateurs entre 2021 et 2022, **la sécurité privée (9%)** et **la restauration traditionnelle (5%)**.



Le profil-type du stagiaire francilien

59,2%

des stagiaires sont des **hommes**

(contre **63%** à l'échelle nationale)

Les femmes représentent sur la période 40,8% des bénéficiaires du dispositif.

Les femmes demeurent toutefois **surreprésentées dans certains OPCO du secteur tertiaire (OPCO Santé et Uniformation notamment)**, du fait de la **féménisation** de certains métiers de services.

40%

des stagiaires sont des **employés**

(contre **34%** à l'échelle nationale)

Particulièrement représentés en Île-de-France, **les cadres constituent 36% des stagiaires**, contre 30% à l'échelle nationale.

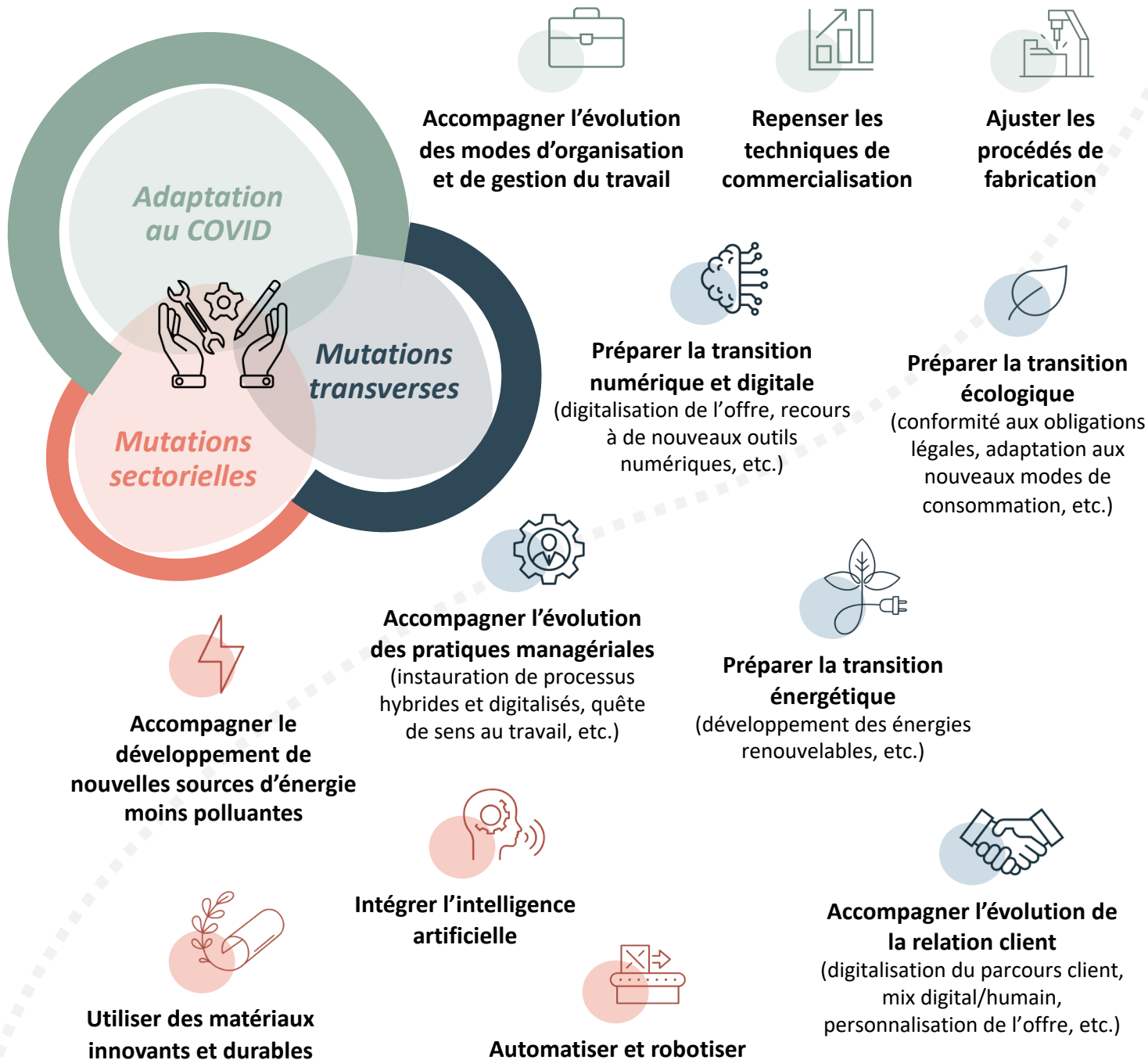
La part des ouvriers formés est **sensiblement inférieure aux autres régions (8% en Île-de France, contre 16% pour l'ensemble du pays)**.

Des enjeux de mutation profonds auxquels le FNE-Formation a permis de répondre

Les entreprises sont confrontées à des mutations, qu'elles soient économiques, technologiques, règlementaires, démographiques ou encore sociales, qui ont des **conséquences profondes** sur l'organisation du travail, son contenu et, de fait **les compétences attendues des salariés**.

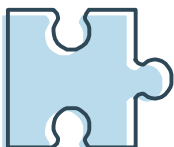
Adaptation à la crise COVID, accélération de mutations transverses ou sectorielles sont ainsi autant d'évolutions qui, seules ou additionnées, les poussent à mobiliser le FNE-Formation pour relever le défi de la compétitivité.

Les principaux enjeux de mutation cités par les entreprises interrogées :



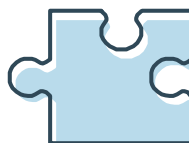
Le FNE-Formation, une réponse à l'impact des mutations sur les compétences des salariés...

4 typologies de parcours déployés en réponse aux enjeux identifiés...



Compétences spécifiques COVID-19

À cause de la crise, les commandes n'étaient plus au rendez-vous. Les constructeurs commandaient, mais plus les clients finaux. Nos commerciaux se sont retrouvés confrontés à une nouvelle population de clients, et ont dû se montrer plus pédagogues pour aller démarcher ces « end users ». Ce fut une vraie volonté de l'entreprise de transformer sa force de vente.



Anticipation des mutations

Nous avons de plus en plus besoin d'utiliser les nouvelles technologies, plus particulièrement l'intelligence artificielle (IA). Un projet m'a d'ailleurs été confié sur de l'IA. J'ai accepté de le prendre mais en alertant sur mes limites de compétences. Il s'est avéré qu'un parcours sur l'IA était proposé par l'entreprise, une aubaine !



Certifiant

Le FNE-Formation a permis aux salariés de prendre conscience du fait qu'ils pouvaient suivre des formations certifiantes. Suite à la mobilisation du dispositif, nous avons constaté des demandes de formation métier plus poussées. Les salariés sont devenus acteurs du développement de leurs compétences.



Reconversion

Permettre à tous les collaborateurs de pouvoir se développer, même personnellement, même en dehors de la stratégie de l'entreprise, c'est formidable.

... **aux bénéfiques pluriels** pour l'entreprise

En 2021-2022, le recours au dispositif FNE-Formation a notamment permis aux entreprises mobilisatrices de :

Respecter leurs **engagements en matière de formation**
(par le déploiement de leur plan de formation)

Adresser des **besoins plus conjoncturels et non-anticipés**
(post-COVID, crise énergétique, guerre en Ukraine, etc.)

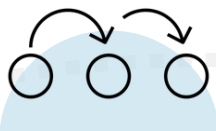
Maintenir et développer leur **compétitivité**

Améliorer l'**employabilité** de leurs salariés

La problématique est qu'il y a toujours des formations qui s'ajoutent au cours de l'année et qui n'étaient pas prévues dans le plan de formation défini en début d'année... Le FNE nous a permis d'adresser ces nouveaux besoins.

Notre groupe doit impérativement rester compétitif : de plus en plus de technicité est attendue sur nos véhicules. Nous avons donc mobilisé le FNE-Formation en ce sens.

... qui a permis aux entreprises d'aller « plus loin », plus vite



Un effet **accélérateur**
du dispositif

Le FNE a véritablement permis d'aller un cran plus loin, que ce soit dans les contenus dispensés ou dans le panel de salariés concernés.

Grâce au FNE, nous avons pu être 2 à suivre le parcours intelligence artificielle. Sans cela, il aurait fallu que j'attende un an de plus. J'aurais également perdu un temps précieux et de l'énergie sur mon projet actuel.



Un effet **déclencheur**
du dispositif

La transformation digitale était vitale pour l'entreprise. Elle aurait sûrement été lissée dans le temps sans le dispositif, notamment pour étaler les financements. Le FNE nous a ainsi permis d'enclencher plus rapidement notre transformation digitale.

Une évolution du dispositif qui se poursuit en 2023 pour accompagner l'adaptation et le développement des compétences face aux mutations

Des **évolutions notables** pour s'adapter au
contexte économique et social



La situation économique de l'entreprise n'est plus un critère d'éligibilité (entreprises en difficulté, en baisse durable de l'activité, en reprise, etc.)



Le déploiement de formations sous diverses formes de parcours n'est pas reconduit.



Un ciblage prioritaire sera effectué par les OPCO, au bénéfice des formations favorisant le **maintien dans l'emploi et l'employabilité des seniors (salariés âgés de 55 ans et plus)**.

Une version du dispositif davantage **centrée sur des enjeux d'avenir**

Le projet de formation doit être inscrit dans l'un des quatre axes prioritaires suivants :



**La transition
numérique et digitale**



**La transition
écologique**



**La transition
agricole/alimentaire**



**L'organisation
d'événements sportifs**



**PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Pour plus de renseignements, nous vous invitons
à consulter le bilan dans son intégralité sur le
site de la DRIEETS Île-de-France.

