



Mise à jour de l'étude d'impact des actions de la programmation du FIAF conventionnées entre 2017 et 2023

Mars 2024

Réalisée par Pyx Stratégie- Emilie Giraut

Sommaire

- Éléments de cadrage de l'étude-3
- Photographie et performance des actions de la programmation- 7
- Impact sur le recours à la formation professionnelle par les entreprises- 20
- Impact sur la montée en compétences des salariés-28
- Evaluation de la satisfaction-34
- Evaluation de l'impact à froid- 39

Eléments de cadrage

Éléments de cadrage de l'étude

Le FIAF a souhaité actualiser l'étude d'impact des actions de programmation menées par son pôle projet. Il s'agit de l'achat d'actions de formation professionnelle continue au bénéfice des salarié(e)s du secteur privé.

❖ Cadre de l'étude:

L'étude s'est concentrée à mesurer l'impact des **actions de formation de la programmation**. Cela signifie que les actions liées à l'ingénierie du pôle projet n'ont pas été prises en compte, ni les actions de financements des plans de formation réalisées dans le cadre du service direct aux entreprises.

La période d'observation s'est concentrée sur **2017-2023**. Seules les actions terminées au **31/12/2023** ont été prises en compte.

A noter également, l'action débit de boisson financée sur l'enveloppe 2021 de la programmation n'est pas intégrée dans cette évaluation, le FIAF n'étant intervenue qu'en cofinancement.

L'objectif de l'étude :

- ❖ Mesurer à partir des données disponibles l'impact de ces actions sur :
 - l'accès à la formation des salarié(e)s
 - La montée en compétences des salarié(e)s et la performance des entreprises
 - La professionnalisation des secteurs
 - Le bien-être au travail et la fidélisation des salarié(e)s.

Eléments de cadrage de l'étude

❖ Les ressources/ documents analysés :

- Les bilans pédagogiques pour chaque action de formations.
- Les fiches d'évaluation à chaud renseignées par les stagiaires à l'issue de chaque formation.
- Les questionnaires d'évaluation à froid lorsque ceux-ci étaient disponibles.
- Les feuilles d'émargement
- Depuis 2020, des tableaux de pilotage tenus par l'équipe projet collectant les différents indicateurs servant de base à l'analyse (tableau de suivi budgétaire, tableau de suivi formation, tableau de compilation stagiaire, évaluation à chaud, évaluation à froid), les extractions My OPCO pour les entreprises ayant également bénéficié d'une prise en charge de la rémunération de leur salarié(e) sur la période de formation.



Une automatisation des données dans un outil unique paraît indispensable compte tenu du volume de données désormais disponibles relatives aux 680 actions mises en œuvre.

❖ Une programmation qui recouvre une disparité des actions mises en place:

Les projets de formation à analyser sont de nature très disparate. En effet, un projet peut être constitué d'une action de formation unique (ex: formation de formateur ARL, canalisateur); de plusieurs sessions identiques (RGPD, MAC-Gardiennage); de plusieurs actions de formations distinctes suivies par des stagiaires différents (Plan BTP 2017 à 2019) ou encore d'actions de formation différentes mais suivies par les mêmes stagiaires (éco-conduite).

Malgré cette disparité, **l'étude s'est efforcée de compiler les informations disponibles pour faire émerger des indicateurs homogènes permettant d'avoir une analyse transversale** des différents projets. Néanmoins, des analyses qualitatives spécifiques à chaque projet, lorsque cela est pertinent, permettrait de mesurer avec davantage de finesse certains impacts qui n'ont pu être observés ici du fait de cette disparité et du volume d'informations à traiter.

Eléments de cadrage de l'étude

Les contraintes rencontrées au cours de l'étude, particulièrement concernant l'évaluation de l'impact à froid des formations

- ❖ Ce document, édité en mars 2024, est une quatrième version de l'étude d'impact qui intègre l'analyse des évaluations à froid restituées entre 6 et 12 mois après les formations. Une partie seulement des évaluations à froid relatives aux formations financées sur la période 2017-2023 a pu être analysée.
- ❖ Pour les actions de formation ayant pu être analysées, certaines contraintes ont été observées pour les projets 2017-2019 :
 - Hétérogénéité des informations : concernant les projets pour lesquels il existe une évaluation à froid, les indicateurs n'ayant pas été définis au démarrage, il existe une hétérogénéité des informations collectées dont certaines se sont avérées peu exploitables dans le cadre de l'étude. Depuis mars 2020, des indicateurs communs ainsi que des trames communes d'évaluation à froid, adaptables bien sûr en fonction des projets, ont été mis en place permettant une analyse plus homogène et systématique des actions financées par la programmation du FIAF.
 - Vers une meilleure définition des impacts attendus : en amont de chaque projet, les impacts attendus plus « macros » sont définis en concertation avec les partenaires ou commanditaires de l'action. Ces impacts seront dorénavant mieux ciblés et définis pour une évaluation plus fiable.
 - D'autres indicateurs seront également ajustés à l'avenir pour faciliter l'évaluation de l'impact des actions **sur la structuration des secteurs**, en particulier pour les actions *filière* ou *branche*.

Photographie et performance des actions de la programmation

En introduction quelques chiffres clés sur l'action de la programmation

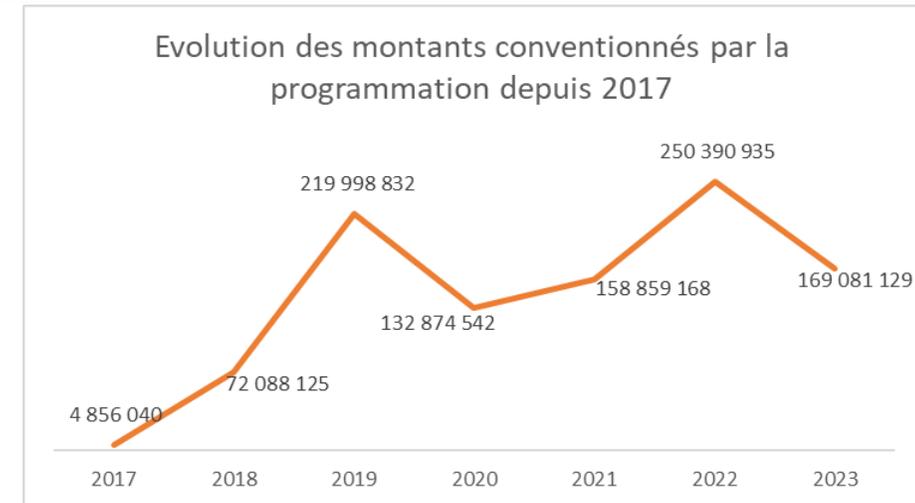
Année de conventionnement	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Montant global engagé en XPF	4 856 040	72 088 125	219 998 832	132 874 542	158 859 168	250 390 935	169 081 129
Nombre d'actions mises en œuvre au 31/12/23	8	83	185	47	155	98	104
Nombre de stagiaires	49	761	1669	364	549 + 354 dans le cadre de l'action débit de boisson	570	667
Nombre d'entreprises	17	158 dont 78% de nouvelles entreprises	466 dont 51% de nouvelles entreprises	166 dont 36% de nouvelles entreprises	169 dont 33% de nouvelles entreprises	199 dont 28% de nouvelles entreprises	130 dont 22% de nouvelles entreprises
Nombre d'heures financées (correspondant aux actions réalisées au 31/12/2023)	1 360	30 865	56 621	25 723	39 120	36 765	16 999
Nombre d'heures réalisées	1 100	24 630	35 574	21 031	18 438	29 373	15 781
Taux d'acquisition des compétences (part des stagiaires ayant acquis complètement les compétences visées)	78% (sur 49 stagiaires évalués)	91% (sur 644 stagiaires évalués)	83% (sur 1051 stagiaires évalués)	83% (sur 175 stagiaires évalués)	94% (sur 269 stagiaires évalués)	94% (sur 475 stagiaires évalués)	88% (sur 321 stagiaires évalués)

Noter : les données pour 2022 et 2023 sont temporaires, car les actions conventionnées n'ont pas toutes été réalisées.

Plus de 1 milliard XPF conventionnés par le FIAF dans le cadre des actions de la programmation entre 2017 et 2023

Entre 2017 et 2023, ce sont **1 011 106 164 XPF** qui ont été investis dans des projets de la programmation dédiés à des actions de formation collectives et individuelles (notamment des parcours diplômants ou dispositifs de VAE).

Les montants engagés connaissent de fortes fluctuations d'une année sur l'autre. L'année 2020 notamment ayant été impactée par la crise sanitaire.



72% des montants conventionnés entre 2017 et 2023 ont réellement été dépensés au 01/03/2024, soit 733 129 028 XPF.

Pour les 28 % restants, plusieurs explications:

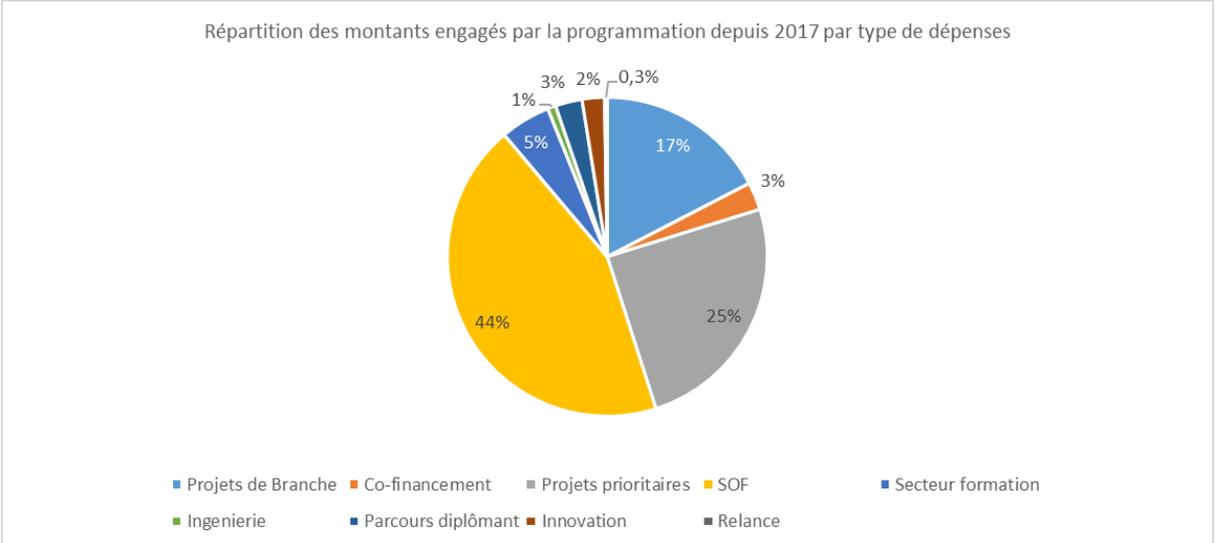
- Les actions n'ont finalement pas été mises en place (cf. le taux de réalisation des actions).
- Le conventionnement prévoyait un montant fixe par stagiaire et le FIAF n'a donc pris en charge que la participation des stagiaires effectivement présents (cas de la formation RGPD par exemple).
- Les coûts de mises en œuvre ont été moins importants que prévus.
- Les actions ne sont pas encore terminées (actions longues), ou n'ont pas encore été mises en œuvre.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Montant réellement dépensé	4 856 040	63 823 469	167 140 748	91 106 723	104 825 713	178 746 460	122 629 875	733 129 028
Montant conventionné	4 856 040	72 088 125	219 998 832	132 874 542	158 859 168	253 672 351	169 081 129	1 011 430 187
% des montants réellement dépensés	100%	89%	76%	69%	66%	70%	73%	72%

44% des montants conventionnés concernent des projets prioritaires mis en place suite à une alerte du monde économique

Sont désignés comme projets, les achats de formation par le FIAF au bénéfice des salarié(e)s du secteur privé. Ils sont divisés en quatre types de financement :

- Les projets SOF ou « sélection des offres de formation » font référence aux offres dont l'opportunité est déterminée à travers des enquêtes sectorielles ou des entretiens à l'initiative ou non de commanditaires extérieur(e)s.
- Les projets prioritaires font référence aux offres construites à partir d'une alerte multi-entreprises, sectorielles ou branche et utilisant des fonds non dépensés des années précédentes le cas échéant.
- Les projets de branche sont des offres proposées aux entreprises sur la base d'une négociation de branche ayant donné lieu à un avenant à la convention collective.
- Les projets en co-financements sont les actions financées conjointement par le FIAF et une collectivité.
- Les projets « secteur formation » sont les actions conduites au profit de la montée en compétence ou du soutien aux acteurs de la formation professionnelle.
- Aux côtés de ces projets, le FIAF a financé des missions d'étude et d'ingénierie en appui au déploiement des actions de la programmation.
- Depuis 2023, deux nouveaux types de projets sont répertoriés : les projets fléchés sur les actions d'innovation et sur les parcours diplômants.



Type de projet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Projets de Branche	4 856 040	27 767 741	28 282 000	45 494 038	6 130 060	29 454 926	33 312 391	178 477 612
Co-financement			13 144 893		9 028 140		6 056 734	28 528 891
Projets prioritaires		34 195 461	80 678 825	64 407 784	50 526 705	11 706 165	9 358 905	258 752 443
SOF		10 124 923	96 927 711	16 930 720	93 174 263	128 895 584	95 342 553	446 738 569
Secteur formation						51 245 700	128 895 584	66 590 700
Ingenierie			965 403					7 007 403
Parcours diplômant				6 042 000		1 325 000	11 340 543	11 340 543
Innovation						15 928 000	11 040 000	11 040 000
Relance						11 835 560	2 630 003	2 630 003
Total	4 856 040	72 088 125	219 998 832	132 874 542	158 859 168	250 390 935	169 081 129	1 011 106 164

Une action complétée par la prise en charge des frais annexes mais qui reste encore en retrait

- Entre 2017 et 2023 ce sont 75 354 348 XPF qui ont été consacrés à la prise en charge des frais annexes liés à une action de la programmation. Dans 97% des cas il s’agissait de la prise en charge de la rémunération du stagiaire.
- Cela concernait 852 stagiaires pour 326 entreprises, dont 59% étaient des entreprises de moins de 10 salarié(e)s.
- Une pratique en deçà de ce qu’on peut observer par ailleurs dans le pôle financement des plans de formation dont la prise en charge des frais annexes concernait, pour la même période, 66% des stagiaires (contre 16% pour la programmation) et 82% des entreprises contre 33% pour la programmation.
- Des recours qui diffèrent largement en fonction du secteur d’activité, particulièrement fort pour le secteur des transports et de la santé, beaucoup plus en retrait dans le secteur pour le commerce et de l’hébergement restauration.

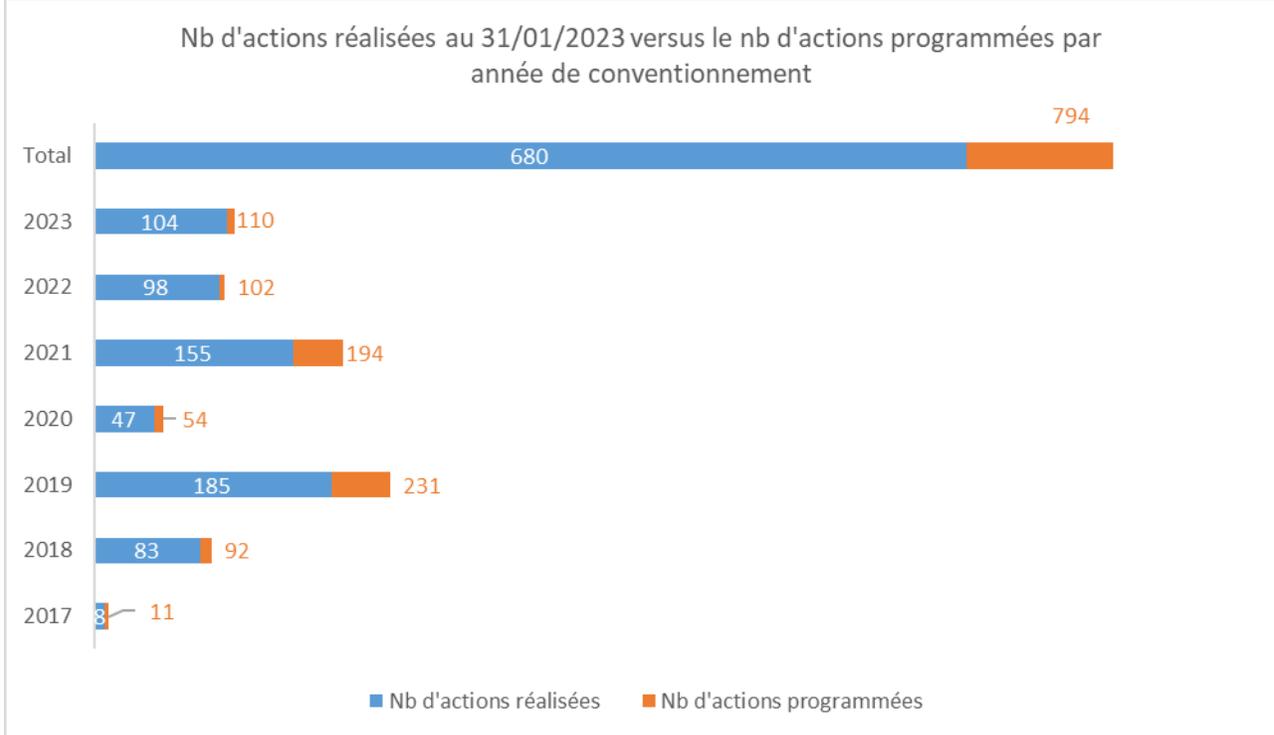
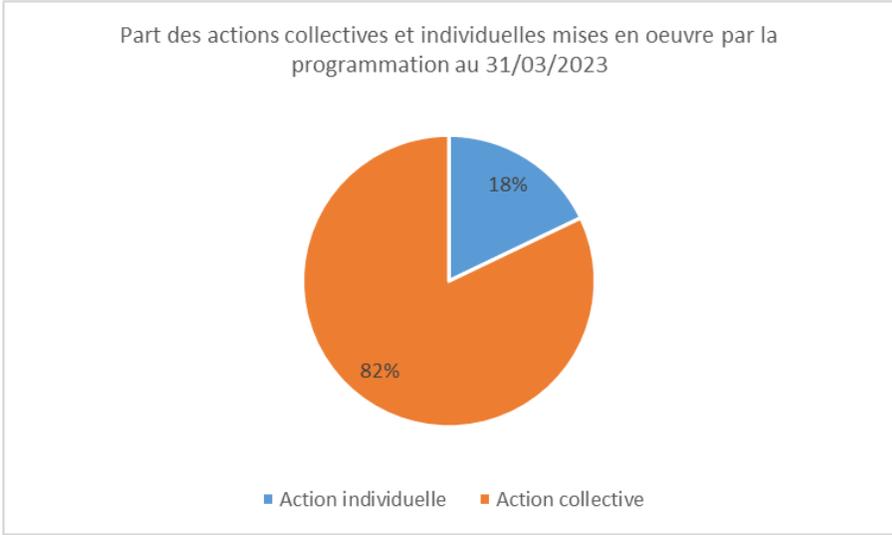
Comparatif de la prise en charge des frais annexes entre les actions de la programmation et le pôle financement des plans de formation

Secteur d'activité	Nb d'entreprises ayant eu recours aux frais annexes	Part des entreprises bénéficiaires ayant eu recours aux frais annexes
Activités de services administratifs et de soutien	22	26%
Activités financières et d'assurance	11	34%
Activités immobilières	6	55%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14	26%
Agriculture, sylviculture et pêche	17	27%
Arts, spectacles et activités récréatives	9	50%
Autres activités de services	14	40%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	26	18%
Construction	44	43%
Enseignement	1	7%
Hébergement et restauration	2	12%
Industries extractives	6	43%
Industries manufacturières	44	32%
Information et communication	3	17%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	30%
Santé humaine et action sociale	34	63%
Transports et entreposage	69	71%

	Dans le cadre des actions de la programmation	Dans le cadre du financement des plans de formation hors action de la programmation
Montant total	75 354 348	330 191 643
Dont prise en charge de la rémunération	72 730 159 XPF soit 97%	317 527 159 soit 96% des montants annexes
Nb d'entreprises uniques	326 soit 35% des entreprises	1 694 soit 82% des entreprises financées
Nombre de stagiaires concernées	852 soit 17% des stagiaires	10 301 soit 66% des stagiaires

680 actions de formation mises en œuvre entre 2017 et 2023

- Au total ce sont **556 actions de formation collectives** qui ont été mises en œuvre entre 2017 et 2023, auxquelles s’ajoutent **124 accompagnements individualisés** mis en place depuis 2021.
- En plus de ces actions réalisées, 41 actions programmées ont été annulées, 54 reportées ou en attente de dates, 60 sont programmées, 27 sont en cours de réalisation à la date de l’étude. Le **taux de réalisation s’élève au 31/03/2023 à 85%**.
- L’année 2019 a été particulièrement exceptionnelle à la fois en nombre d’actions mises en œuvre et en nombre d’heures de formation financées (plus de 55 000 heures). A noter que toutes les actions conventionnées en 2022 et 2023 n’ont pas encore mises en œuvre à ce jour. Le chiffre indiqué ici est l’état de situation au 31/03/2023.



Année de conventionnement	Nb d'actions réalisées au 31/03/2023	Nb d'heures financées correspondantes*
2017	8	1 360
2018	83	30 865
2019	185	56 621
2020	47	25 723
2021	155	39 360
2022	98	36 765
2023	104	16 999
Total général	680	207 693

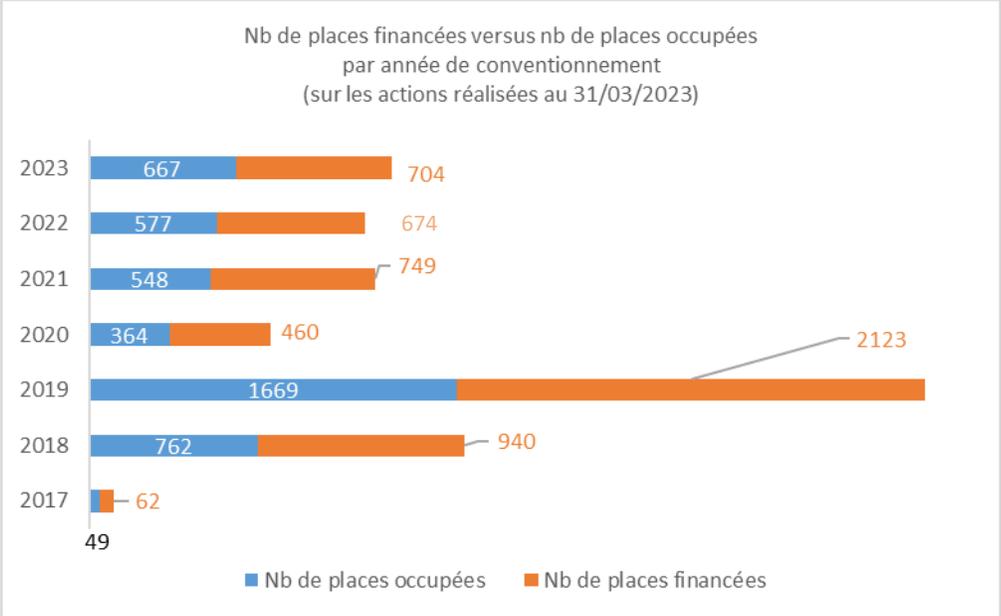
Taux de remplissage des formations financées dans le cadre de la programmation

Sur la période 2017-2023, le taux de remplissage moyen est de 81% cela signifie que 81% des places financées ont effectivement été occupées par un(e) stagiaire participant(e). Ce taux varie sensiblement d’une année sur l’autre.

On observe néanmoins :

- Un taux de remplissage sensiblement plus élevé pour les actions « individuelles » que pour les actions collectives (98% contre 81%)
- Sur une moyenne de longue période, ce taux varie en fonction des secteurs d’activité visés par les formations (le secteur du BTP et de l’agriculture notamment sont des secteurs où le taux de remplissage est plus faible) et le caractère réglementaire ou non de la formation (on observe un taux de remplissage un peu plus élevé pour les formations réglementaires).

A noter que depuis 2022 on observe une progression significative du taux de remplissage. En effet, le rôle des commanditaires a été renforcé, et la phase de rédaction du cahier des charges comporte à présent une identification forte des publics. Les formations ne démarrent qu’à condition de remplissage à 100%. Ces modifications ont eu lieu au cours de l’année 2023 et commencent à porter leurs fruits.



Evolution du taux de remplissage par année de conventionnement (sur la base des actions réalisées au 31/03/2023)

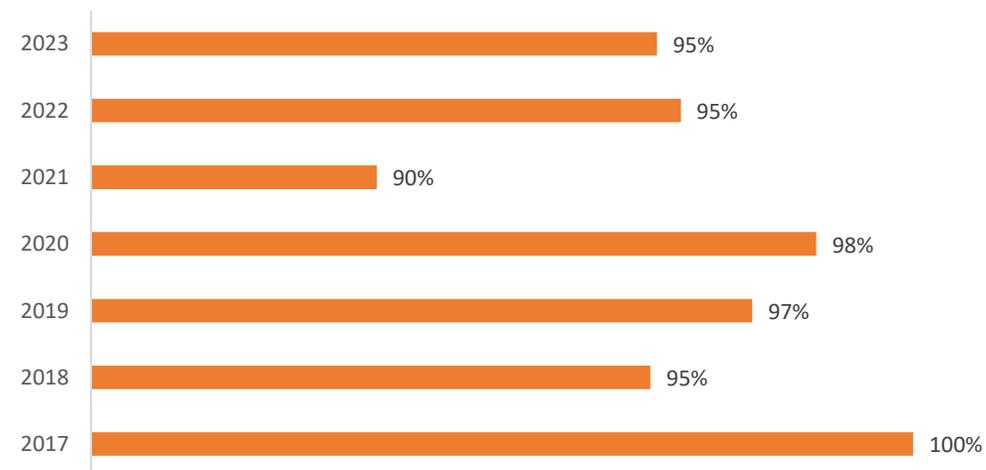
2018	2019	2020	2021	2022	2023
81%	79%	79%	73%	85%	95%

Taux de participation

Un **taux de participation aux actions financées dans le cadre de la programmation qui s'élève à 95% sur la période**, ce qui signifie que 95% des stagiaires inscrit(e)s à une action dans le cadre de la programmation, l'ont effectivement suivie.

En dehors d'une baisse conjoncturelle observée en 2021, **ce taux est relativement stable et supérieur à 95%**.

Taux de participation aux actions de la programmation par année de conventionnement
(Sur la base des actions réalisées au 31/03/2023)

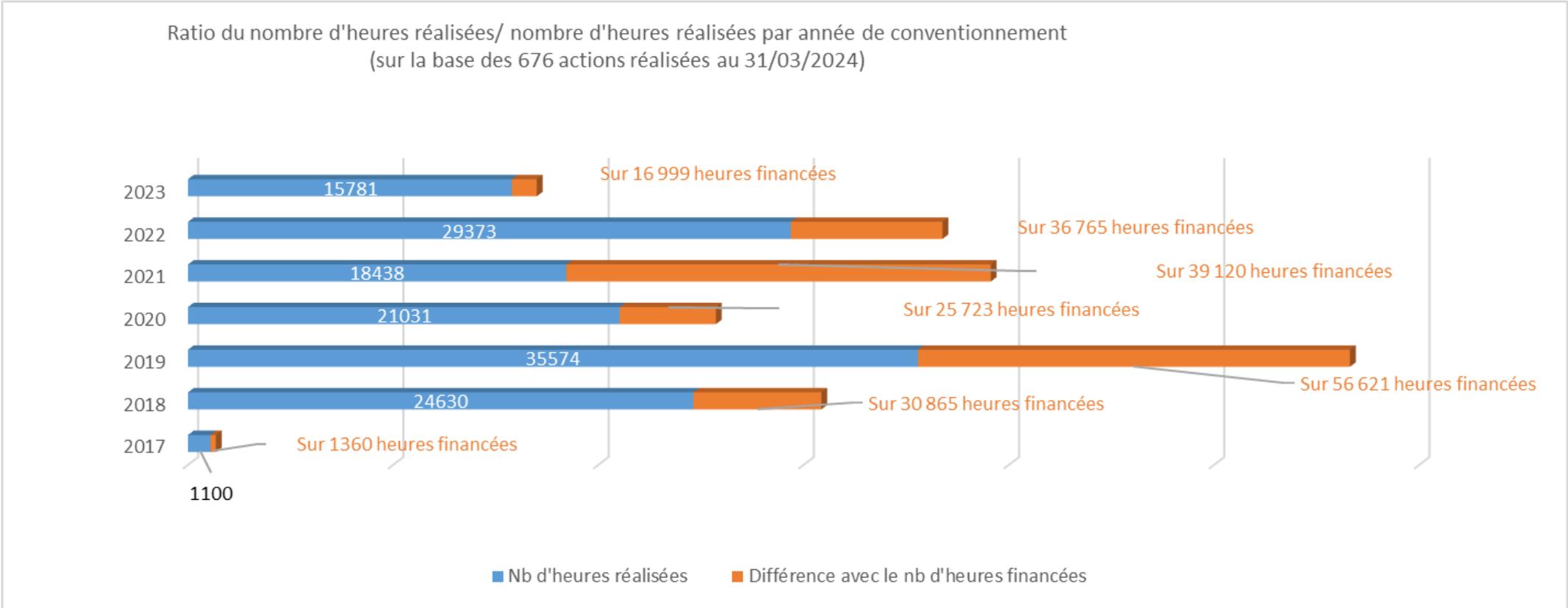


Plus de 200 000 heures de formation financées depuis 2017

Entre 2017 et 2023, **207 453 heures de formation ont été financées** dans le cadre des actions de la programmation. **145 926 heures ont été réellement réalisées par des stagiaires effectivement présents**, ce qui représentent 70% des heures financées.

Plusieurs facteurs expliquent ce delta :

- Le taux de remplissage a une incidence, les places non pourvues sont néanmoins financées ;
- Le taux d'absentéisme des stagiaires, un taux d'absentéisme qui peut varier fortement de moins de 5% à plus de 50% sans qu'un secteur d'activité ou un type de formation soit plus concerné qu'un autre.



Analyse des coûts : des disparités fortes avec le pôle financement des plans de formation

Le tableau ci-dessous met en exergue les coûts moyens par stagiaire, par entreprise et par heure de formation dans le cadre des actions financées par la programmation. Les actions des années 2022 et 2023 n'ayant pas toutes été réalisées au 31/12/2023 date de l'étude, les coûts pour ces deux années ne sont pas définitifs et seront mécaniquement revus à la baisse une fois les actions réalisées.

Sur la base des actions réalisées et facturées au 31/12/2022

Année de conventionnement	Nb de stagiaires	Nb d'entreprises	Nombre d'heures financées	Montant réel dépensé au 31/12/2023 en XPF	Coût moyen par stagiaire en XPF	Coût moyen par entreprise en XPF	Coût moyen par heure de formation en XPF
2017	49	17	1 360	4 856 040	99 103	285 649	3 571
2018	761	158	30 865	63 823 469	83 868	403 946	2 068
2019	1669	466	56 591	167 140 748	100 144	358 671	2 953
2020	364	166	25 706	91 106 723	250 293	548 836	3 544
2021	549	169	39 120	104 825 713	190 939	620 270	2 680
2022	570	199	34 147	178 746 460	313 590	898 223	5 235
2023	667	130	16 551	122 629 875	183 853	943 307	7 409
Evolution annuelle moyenne entre 2018 et 2021					23%	11%	7%

Si l'on concentre l'analyse sur les années 2018 à 2021 **qui sont stabilisées et significatives de l'activité du FIAF**, on observe que **le coût moyen par stagiaire progresse en moyenne de 23% sur la période et de 11% pour le coût par entreprise**. En effet, les montants engagés et donc facturés progressent plus vite que le nombre de stagiaires et d'entreprises bénéficiaires.

Cela s'explique en partie par :

- Une tendance à la mise en place d'actions de formation individualisées et plus longues qui concentrent un volume horaire de formation conséquent destinées à un nombre de stagiaires et d'entreprises limité (VAE MER, Aide soignant, BPJEPS, DU Universitaire...).
- La fin d'actions collectives associées à des évolutions réglementaires (RGPD) qui ont mobilisé un volume important de stagiaires et d'entreprises sur un volume important d'action.

A titre comparatif, sur la même période, **le coût moyen par stagiaires a augmenté en moyenne de 1% concernant le financement des plans de formation et à baissé de 4% concernant le coût moyen par entreprise**. On observe ainsi un écart significatif entre l'action de la programmation et celle du financement des plans de formation:

- Le coût moyen par stagiaire sur la période 2018-2021 s'élève ainsi à 156 311 XPF contre 55 9099 XPF pour le financement des plans de formation, soit un écart de 58%
- Le coût moyen par entreprise quant à lui sur la même période s'élève à 482 931 XPPF contre 198 698 pour le financement des plans de formation soit un écart de 147%

Une maîtrise des coûts à l'heure de formation

Sur la période 2018-2021, le coût moyen de l'heure de formation acheté par le pôle programmation a progressé de 7% en moyenne chaque année, alors qu'il reste stable pour le pôle financement aux entreprises. En revanche; à l'issue la période **le coût horaire moyen est bien en deçà de celui financé lors de la prise en charge des plans de formation** (2811 XPF contre 4109 pour les plans de formation soit un écart de 32% au profit de la programmation). Cela signifie que le FIAF a une pratique d'achat maîtrisée quant à ces coûts.

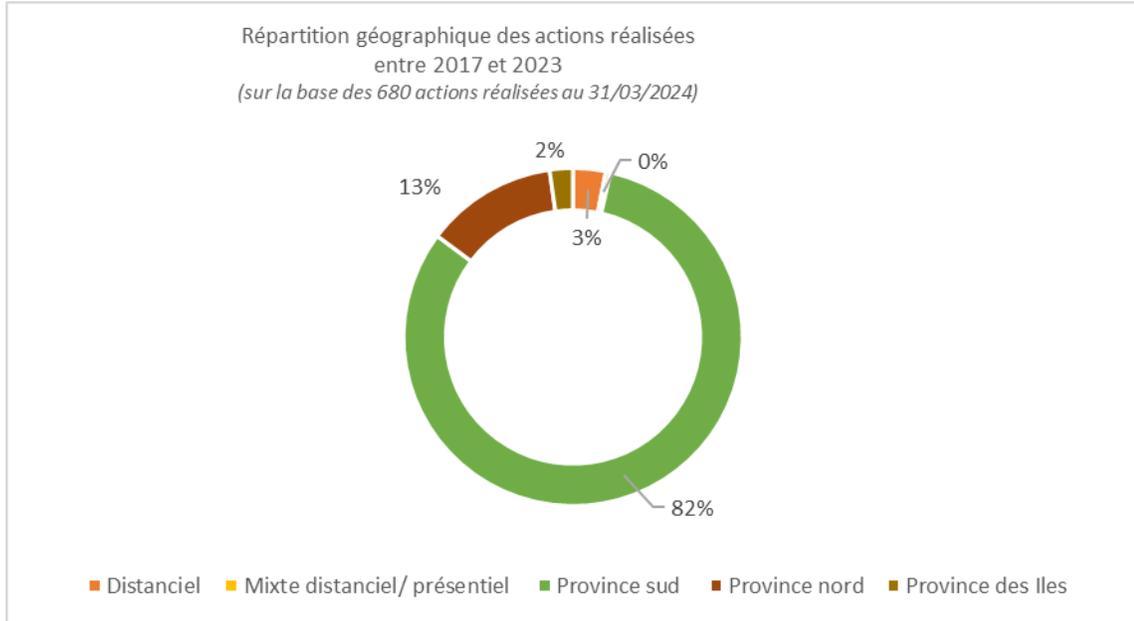
Des actions toujours concentrées sur la capitale

97% des formations sont dispensées en présentiel, le nombre de formations en distanciel mises en place depuis 2020 reste encore marginale (21).

82% des actions de formation se déroulent en Province Sud et principalement à Nouméa (76%). En 2023, 15 actions ont été délocalisées pour la première fois en Provinces des Iles.

Si la localisation évolue peu sur la période, on note néanmoins le déploiement d'actions de formation en distanciel depuis 2020, qui représentent désormais 7% des actions mises en œuvre.

Cela pose néanmoins la question de l'accessibilité des dispositifs de formation pour les salarié(e)s du Nord et des Iles et ce, même si des dispositifs de prise en charge financière viennent atténuer ces inégalités territoriales en particulièrement la prise en charge des frais de déplacement. Des demandes de prises en charge pour ce type de frais annexes restent encore marginales. Elles concernaient sur la période 2017-2023 45 entreprises et 32 stagiaires. A noter néanmoins une forte progression en 2023, à suivre pour identifier s'il s'agit d'une tendance de fond.



Evolution de la prise en charge des frais de déplacement, restauration et d'hébergement associés à des actions de la programmation

	Montant pris en charge en frais de déplacement en XPF	Montant pris en charge en frais de restauration en XPF	Montant pris en charge pour les frais d'hébergement	Nb de stagiaires concernés	Nombre d'entreprises concernées
2017	-	-	-		
2018	-	-	-		
2019	123997	104995	180115	9	14
2020	157007	7032	89019	2	2
2021	158330	88470	178760	3	6
2022	297821	35195	226750	3	4
2023	484450	158934	333314	15	19
Total général	1 221 605	394 626	1 007 958	32	45

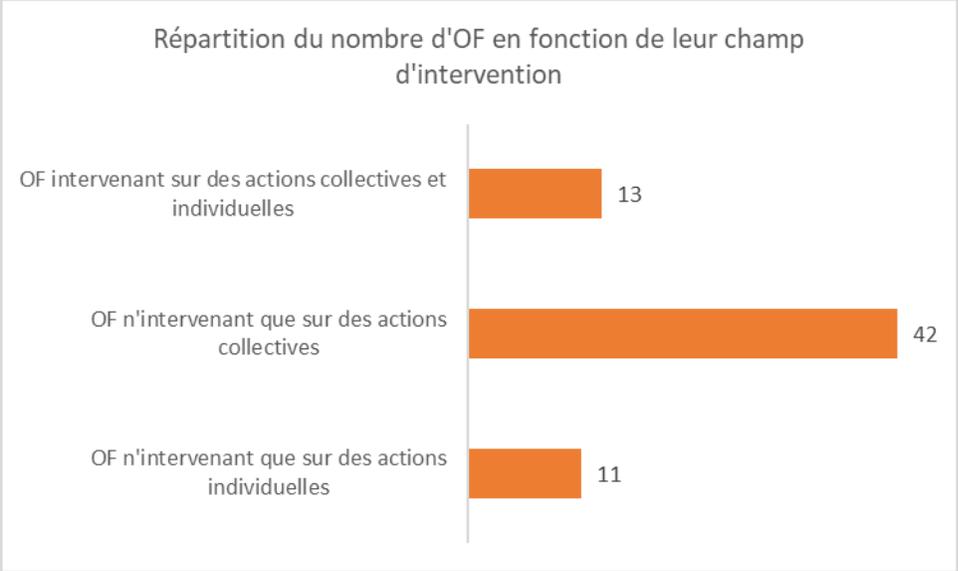
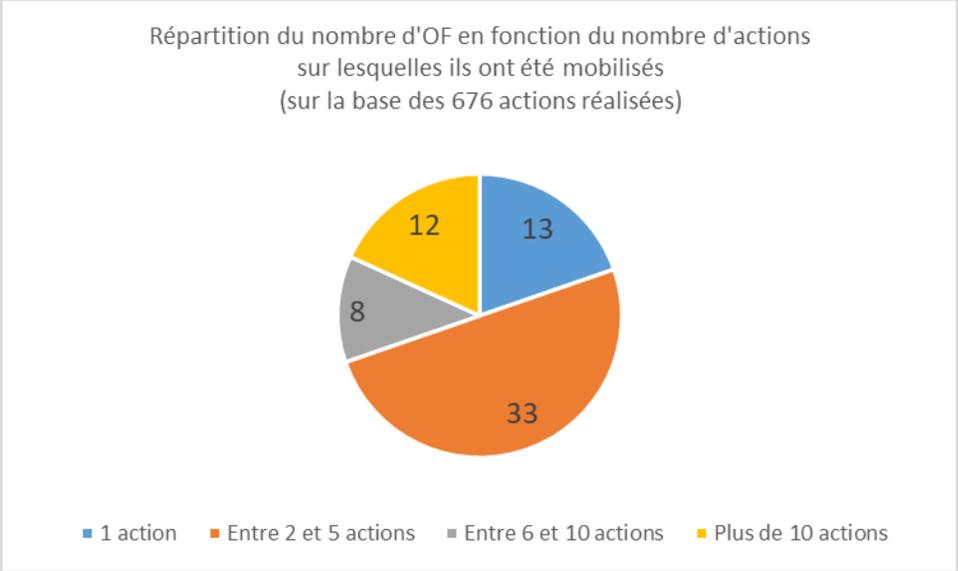
66 organismes de formation actifs dans les actions de la programmation

Ce sont 66 organismes de formation qui ont été mobilisés sur les actions de la programmation depuis 2017, ce qui représente **40 % des organismes de formations actifs auprès du FIAF en 2023** (ils étaient 162 OF actifs). Près des 2/3 n'interviennent que sur les actions collectives.

10 organismes de formation se répartissent à eux seuls 74% des actions menées et 59% des montants engagés. Il s'agit de CIPAC, la CMA, CTS, Espace Pro, GIEP, Scienteo, SEFOR, la CCI et le CFFPA.

Malgré cela, on observe une volonté du FIAF d'intégrer de nouveaux acteurs chaque année, avec un taux de renouvellement au moins supérieur à 45%, cela signifie qu'au moins 4 OF sur 10 intervenants auprès du FIAF chaque année sont des nouveaux opérateurs.

	Nombre d'organismes de formations mobilisés	Dont OF n'ayant encore jamais collaboré avec le	Taux de renouvellement
2017	1		
2018	11	10	91%
2019	19	14	74%
2020	11	5	45%
2021	31	21	68%
2022	24	11	46%
2023	21	10	48%



Au total 1 083 503 119 XPF engagés par le FIAF pour les actions de la programmation

	Montant engagé pour la mise en place des actions de la prog	Montant engagé pour les frais annexes	Total engagé pour les actions de la programmation en XPF
2017	4 856 040		4 856 040
2018	72 088 125	3 887 230	75 975 355
2019	219 998 832	14 431 374	234 430 206
2020	132 874 542	5 635 701	138 510 243
2021	158 859 168	12 815 130	171 674 298
2022	250 390 935	18 824 325	269 215 260
2023	169 081 129	19 760 588	188 841 717
Total	1 008 148 771	75 354 348	1 083 503 119

2023, une année marquée par l'évolution de la performance des actions de la programmation :

En 2023, il semble y avoir une amélioration de la performance des actions de la programmation qui se traduit notamment par un montant engagé à la baisse mais une meilleure performance des actions mises en place :

- 95% des actions programmées en 2023 ont été menées au 31/12 et 73% des montants ont été réglés également au 31/12, ce qui sensiblement supérieur aux années précédentes pour lesquelles une part importante des actions était conduite sur les années postérieures.
- Un taux de remplissage le plus haut de l'histoire de la programmation : 95%.
- Un ratio heures financées / heures réalisées plus positif que les années précédentes (95%)

Et cela même si le nombre d'entreprises bénéficiaires et le nombre de stagiaires sont en baisse.

C'est le résultat du renforcement de la phase de commande et de conception des actions, et donc un meilleur pilotage des actions mises en place.

Impact sur le recours à la formation professionnelle par les entreprises

Plus de 900 entreprises bénéficiaires d'une action de la programmation

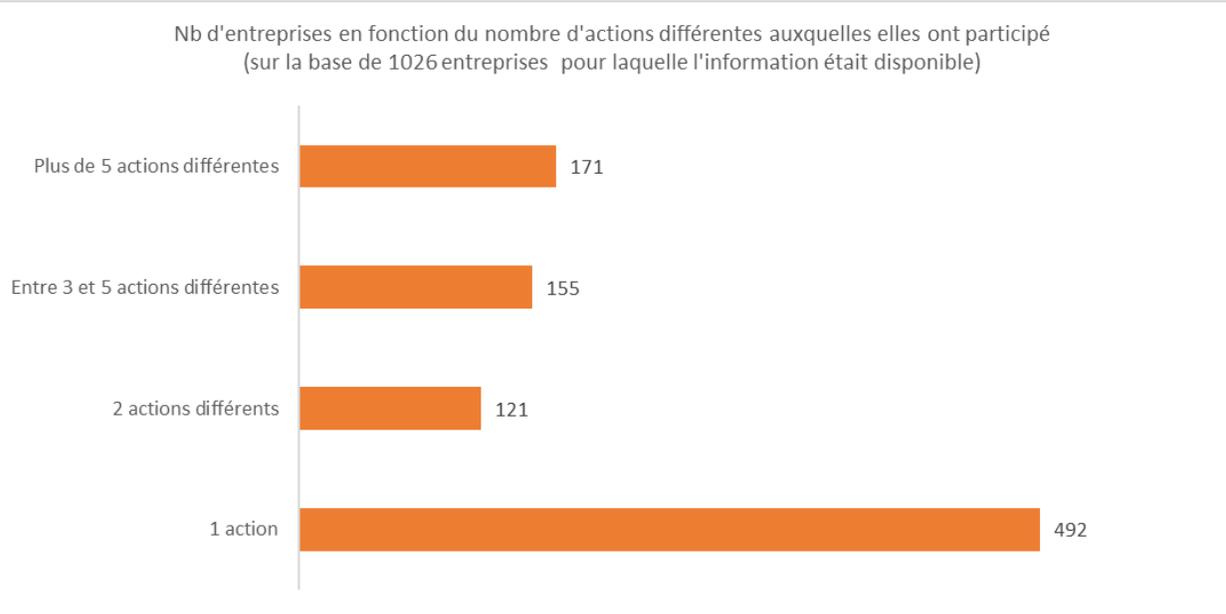
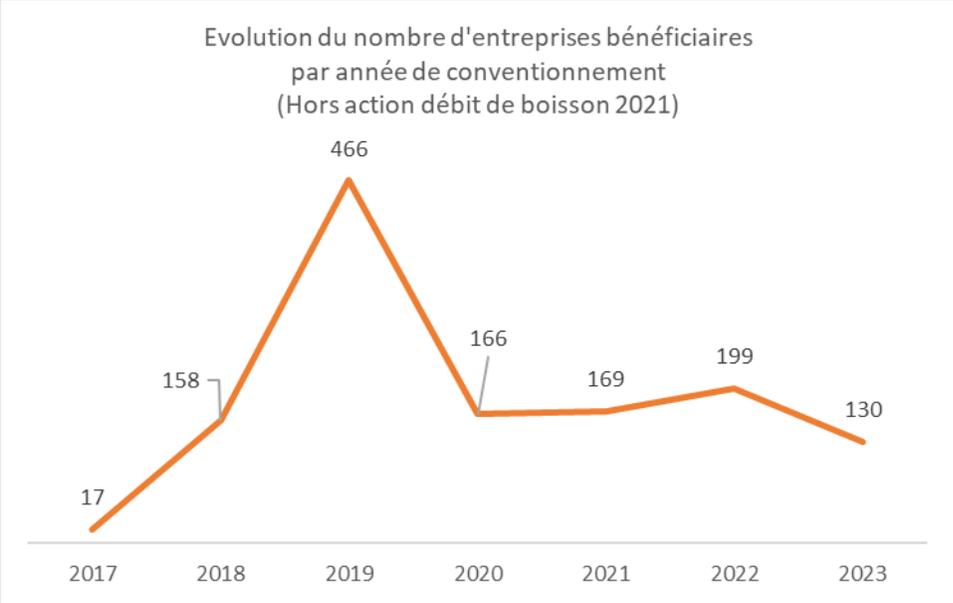
En moyenne 165 entreprises par an bénéficient d'une action de la programmation

Ce sont **939 **entreprises uniques** qui ont été bénéficiaires d'une action de la programmation, ce qui représente **14% des entreprises employeuses du secteur privé**.

Le millésime 2019 a été exceptionnel avec un nombre d'entreprises uniques largement au-dessus des moyennes de longue période. Cet écart s'explique par la mise en place du projet RGPD destiné à accompagner la mise en place de la réglementation en Nouvelle-Calédonie et qui concentre à lui seul 249 entreprises soit 46% des entreprises bénéficiaires.

En dehors de 2017 et 2019 qui étaient des années spécifiques, **la moyenne annuelle du nombre d'entreprises actives auprès du pôle programmation est de 165**.

Les actions de 2022 et 2023 n'ayant pas toutes encore été mises en œuvre, les données indiquées ici ne sont pas définitives et établissent un état au 31/12/2023.



* **En 2021**, l'action débit de boisson pour laquelle le FIAF est intervenue uniquement en co-financement **a touché 105 entreprises**

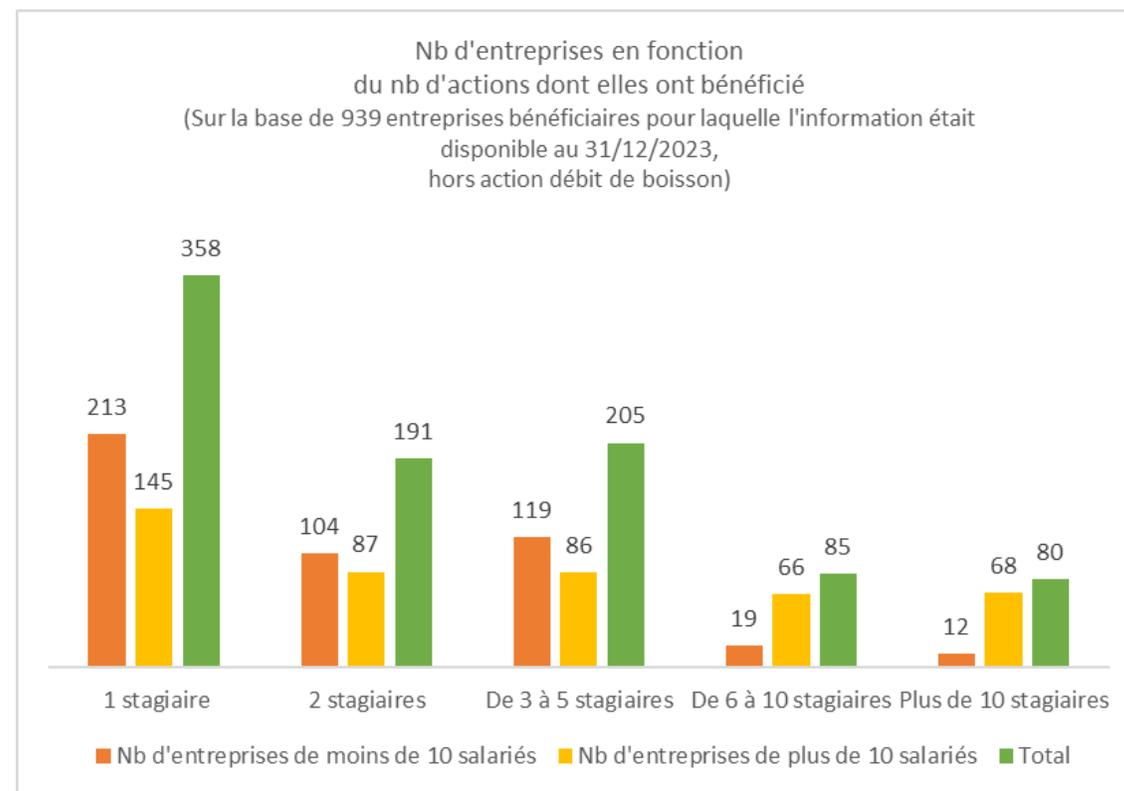
**Ce chiffre est issu du recensement opéré par les équipes de la programmation et des OF, hors action débit de boisson. Une marge d'erreur de + ou - 5% est à envisager, liée à des écarts de recensement sur les années 2017 à 2019 sur le projet Karuia

47 % de « repeaters » qui renouvellent l'expérience

47 % des entreprises ont renouvelé l'expérience avec la programmation, en bénéficiant d'au moins 2 actions différentes. **171 entreprises se sont inscrites pour plus de 5 actions différentes**.

56% des entreprises ont envoyé au moins deux stagiaires dans une formation de la programmation

- **56% des entreprises ont envoyé au moins deux stagiaires** dans une action de la programmation (cf. un stagiaire peut être un(e) salarié(e) qui participe à plusieurs actions de la programmation). On observe un écart significatif selon la taille de l'entreprise : **ce taux est de 55% pour les entreprises de moins de 10 salarié(e)s et de 69% pour les plus de 10 salarié(e)s.**
- **On observe également des disparités en fonction des secteurs d'activité :**
 - le secteur de l'hôtellerie –restauration et celui des activités spécialisées ont été proportionnellement moins nombreux à envoyer plusieurs salarié(e)s (respectivement 44% et 29%)
 - À l'inverse des secteurs du transport, de l'industrie extractive et des activités immobilières qui ont envoyé en grande majorité au moins deux salarié(e)s (respectivement 91%, 71 et 73%)



NB : Entre 2017 et 2023, **en moyenne une entreprise bénéficiaire a envoyé 5 stagiaires** dans une action de la programmation.

15% des entreprises employeuses du secteur privé ont eu recours à une action de la programmation

Un taux de pénétration global de 15% et des disparités selon la taille de l'entreprise.

- Entre 2017 et 2023, 37% des entreprises du secteur privé de plus de 10 salarié(e)s ont eu recours à une action de la programmation, contre 9% des entreprises de moins de 10 salarié(e)s.
- Un écart sensiblement équivalent à celui observé dans le cadre de l'action des plans de financement.

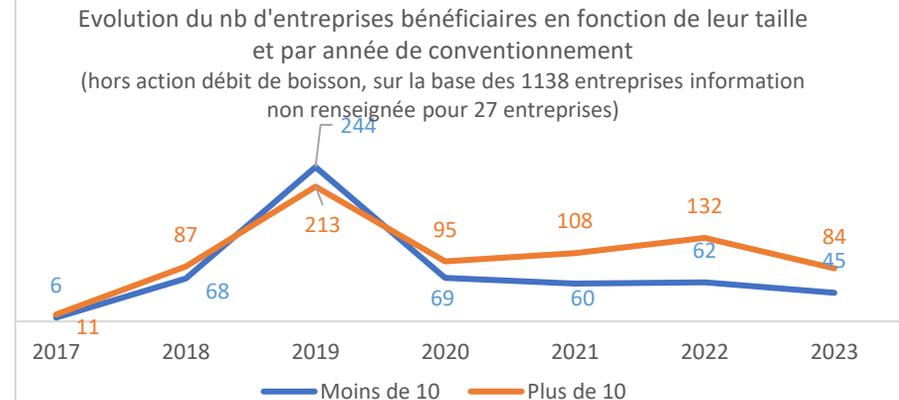
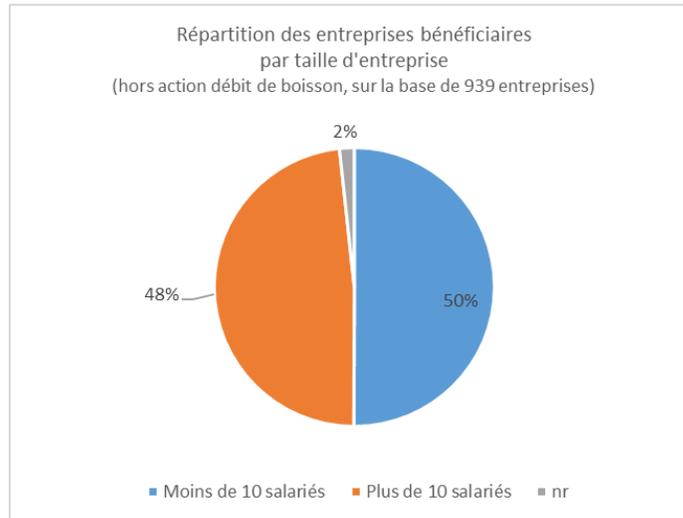
Type d'entreprises	Action de la programmation 2017-2023		Action de financement des plans de formation 2017-2023	
	Nb d'entreprises bénéficiaires	Taux de pénétration (sur la base des données ISEE)	Nb d'entreprises financées	Taux de pénétration (la base des données ISEE disponibles au 22/06/2023)
Entreprises de moins de 10 salariées	469	9%	1537	30%
Entreprises de plus de 10 salariés	452	40%	759	68%
Nr	18		6	
Total	939	15%	2302	37%

Un nombre d'entreprises actives de moins de 10 salarié(e)s qui se stabilise

Entre 2017 et 2023, ce sont 469 entreprises de moins de 10 salarié(e)s qui ont été bénéficiaires d'une action de la programmation soit **50 % des entreprises bénéficiaires**

En dehors du pic conjoncturel observé en 2019 (lié en partie au projet Karuia –Ecoconduite qui concentre à lui seul près d'un tiers des entreprises de moins de 10 salarié(e)s), **le nombre d'entreprises de moins de 10 salarié(e)s actives dans une action de la programmation tend à stabiliser.** Depuis 2021, elles représentent même moins de 40% des entreprises bénéficiaires chaque année.

Une dynamique différente de celle observée auprès du pôle qui finance les plans de formation qui voit leur nombre progresser en moyenne chaque année de 13%.



Sources tableau de suivi stagiaires et template dossiers pour la comparaison avec l'action de financement des plans de formation

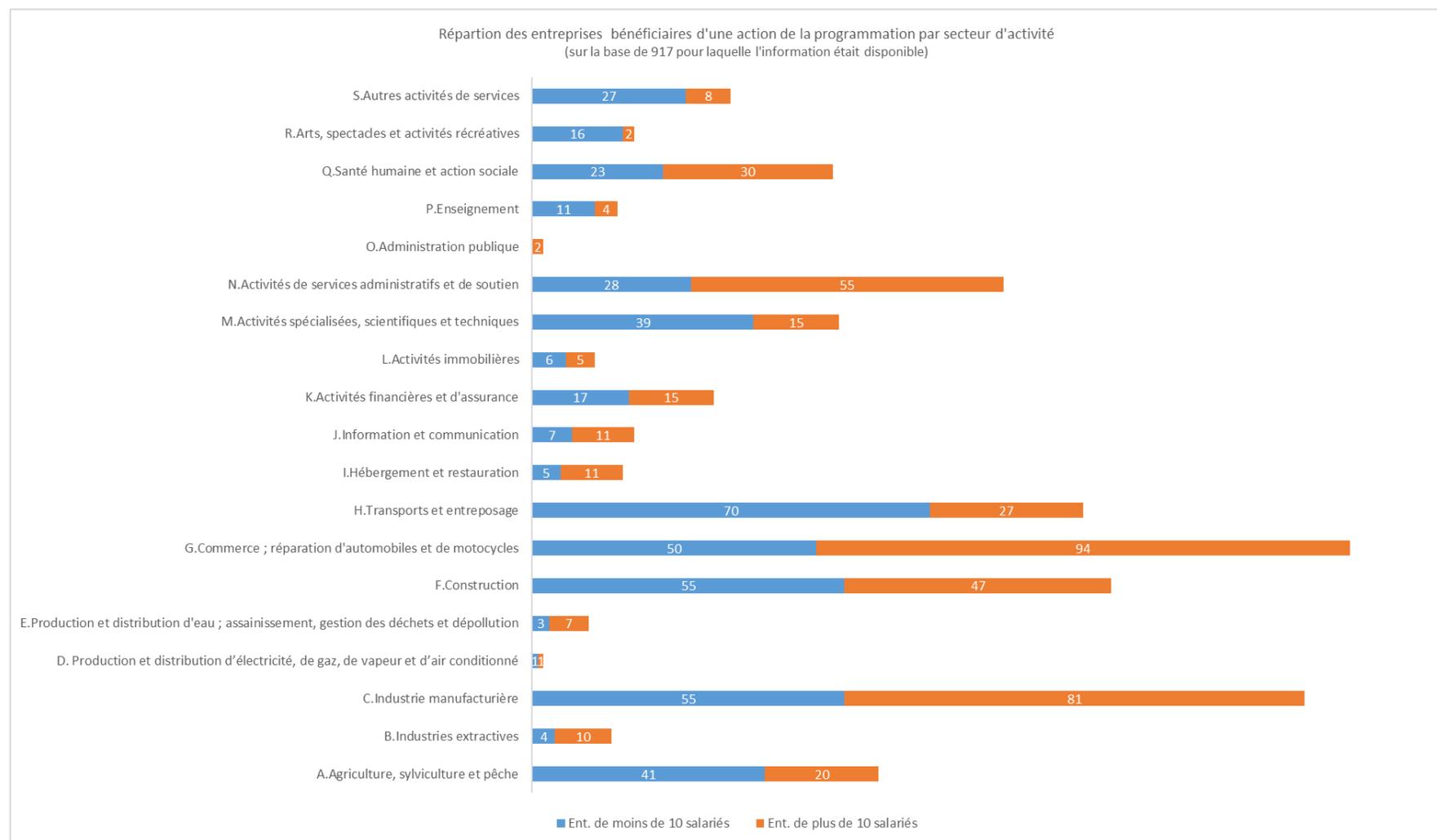
2/3 des entreprises bénéficiaires concentrées dans 5 secteurs

- Le commerce, l'industrie manufacturière, la construction, les transports, la construction, le transport et les activités administratives concentrent 62% des entreprises bénéficiaires.
- Au regard du tissu des entreprises employeuses de Nouvelle-Calédonie, on observe **une sur-représentation de l'industrie manufacturière** (15% contre 10%), **du transport** (11% contre 6%) et dans une **moindre mesure de l'agriculture** (7% contre 5% à l'échelle de la NC),
- Bien que le secteur du **commerce** soit le principal secteur bénéficiaire, la part des entreprises **reste sous-représentée** au regard de son poids économique (16% contre 21% des entreprises calédoniennes). Il en est **de même pour le secteur de l'hébergement et restauration** (2% contre 7%). **Tous deux sont par ailleurs des secteurs pour lesquels le taux de pénétration de l'action des plans de financement est en dessous des moyennes annuelles.**

Secteur ISEE	Nb d'entreprises bénéficiaires de la
A.Agriculture, sylviculture et pêche	64
B.Industries extractives	14
C.Industrie manufacturière	136
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2
E.Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	10
F.Construction	103
G.Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	147
H.Transports et entreposage	97
I.Hébergement et restauration	17
J.Information et communication	18
K.Activités financières et d'assurance	32
L.Activités immobilières	11
M.Activités spécialisées, scientifiques et techniques	54
N.Activités de services administratifs et de soutien	86
O.Administration publique	2
P.Enseignement	15
Q.Santé humaine et action sociale	54
R.Arts, spectacles et activités récréatives	18
S.Autres activités de services	35
T.Activités extraterritoriales	
Nr	24
Total général	939



Des disparités de recours aux actions de la programmation par secteur d'activité



On observe des disparités selon les secteurs d'activités :

- Ce sont ainsi **majoritairement des entreprises de plus de 10 salarié(e)s** qui ont eu recours aux actions de la programmation dans le **secteur de l'industrie manufacturière et de commerce**, ainsi que des **activités de services administratifs et de soutien**.
- A l'inverse, dans le secteur de **l'agriculture, des transports**; elles sont touchées majoritairement des **entreprises de moins de 10 salarié(e)s**

Un taux de pénétration qui varie fortement selon les secteurs d'activité

Sources : Tableau de suivi stagiaires, sources ISEE au 22/06/23

Secteur ISEE	Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de plus de 10 salariés		Taux de pénétration global par secteur
	Nb d'entreprises bénéficiaires de la programmation	Taux de pénétration des entreprises de moins de 10 salariés (sur la base des données ISEE MAJ au 22/06/23)	Nb d'entreprises bénéficiaires de la programmation	Taux de pénétration des entreprises de plus de 10 salariés (sur la base des données ISEE MAJ au 22/06/23)	
A.Agriculture, sylviculture et pêche	41	14%	20	47%	19%
B.Industries extractives	4	18%	10	50%	33%
C.Industrie manufacturière	55	12%	81	46%	21%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	17%	1	25%	20%
E.Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	6%	7	35%	14%
F.Construction	55	8%	47	30%	12%
G.Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	50	5%	94	36%	11%
H.Transports et entreposage	70	22%	27	31%	24%
I.Hébergement et restauration	5	1%	11	11%	4%
J.Information et communication	7	8%	11	50%	17%
K.Activités financières et d'assurance	17	12%	15	47%	19%
L.Activités immobilières	6	4%	5	38%	7%
M.Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39	11%	15	29%	14%
N.Activités de services administratifs et de soutien	28	9%	55	49%	20%
O.Administration publique			2	40%	40%
P.Enseignement	11	18%	4	36%	21%
Q.Santé humaine et action sociale	23	8%	30	43%	15%
R.Arts, spectacles et activités récréatives	16	17%	2	15%	17%
S.Autres activités de services	27	9%	8	28%	11%
T.Activités extraterritoriales					0%
Nr	11		7		
Total général	469	9%	452	37%	15%

Un taux de pénétration plutôt bon dans le secteur de l'industrie (extractive et manufacturière), du transport et de l'agriculture. C'est d'autant plus remarquable pour ce dernier que le taux de pénétration annuel du secteur dans le cadre des actions du financement des plans de formation est en dessous des moyennes.

Un taux de pénétration en deçà pour le commerce, l'hébergement et la construction qui restent parmi les plus bas taux de pénétration annuel sur le volet financement des plans de formations.

L'impact de l'action de la programmation en tant que porte d'entrée du FIAF

Les actions de la programmation touchent chaque année des entreprises qui n'avaient encore jamais été en contact avec le FIAF pour le financement d'un plan de formation de leurs salariés.

Ce sont ainsi **576 nouvelles entreprises** qui ont pris contact avec le FIAF grâce à une action de la programmation et parmi elles 263 ont poursuivi leur relation avec la FIAF que ce soit via la programmation ou le financement des plans de formations soit un taux de conversion de 45%.

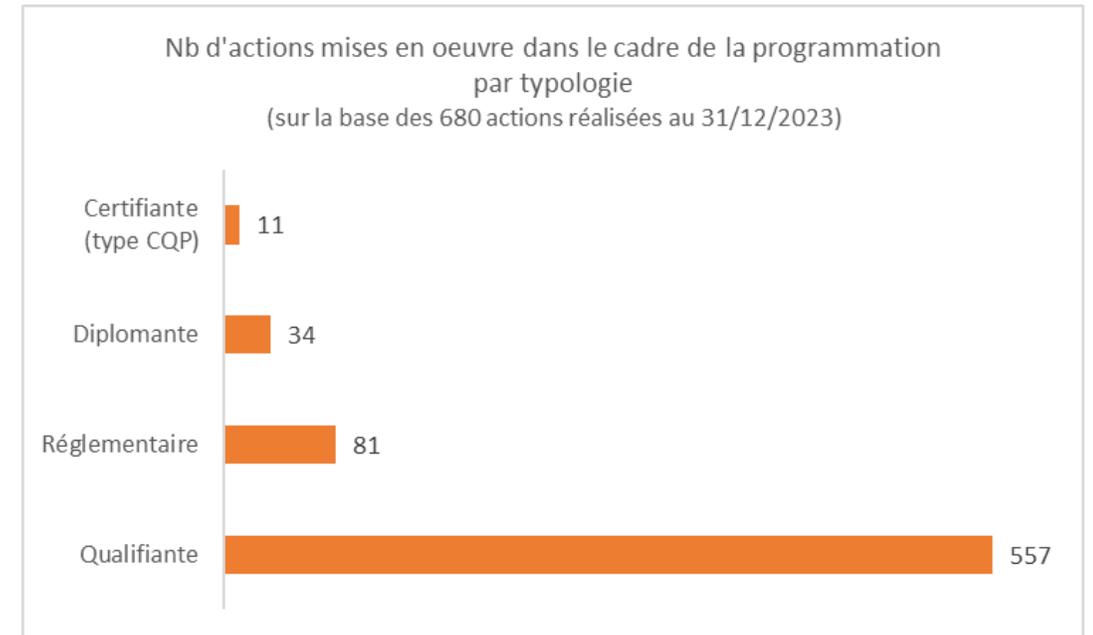
Néanmoins, on observe depuis 2021, une tendance qui s'accroît, avec la présence de plus en plus marquée d'entreprises ayant déjà eu recours à la programmation les années précédentes et un taux de renouvellement en baisse. Cet indicateur met en avant un « risque » de servir un noyau d'entreprise et doit être observé.

Année de conventionnement	Nb total d'entreprises bénéficiaires d'une action du FIAF	Dont nb d'entreprises n'ayant jamais été en contact avec le FIAF avant (ni par la prog, ni par le financement de plans de formation)	Taux de renouvellement	Nb d'entreprises, parmi les nouvelles entreprises actives auprès du FIAF qui ont recouru aux services du FIAF les années suivantes	Taux de "conversion" (part des nouvelles entreprises qui ont poursuivi leur relation avec le FIAF)
2017	17	17 dont 6 entreprises de moins de 10 salariés	100%	15 dont 6 entreprises de moins de 10 salariés	88%
2018	158 dont 2 qui avaient déjà suivi une action de la programmation * (1%)	123 dont 58 entreprises de moins de 10 salariés	78%	57 dont 23 entreprises de moins de 10 salariés	47%
2019	466 dont 51 qui avaient déjà suivi une action de la programmation (11%)	237 dont 138 entreprises de moins de 10 salariés (hors action écoconduite)	51%	115 dont 67 entreprises de moins de 10 salariés	48%
2020	166 dont 60 avaient déjà suivi une action de la programmation (36%)	60 dont 34 entreprises de moins de 10 salariés	36%	39 dont 25 entreprises de moins de 10 salariés	65%
2021	169 dont 73 avaient déjà suivi une action de la programmation (43%)	55 dont 28 entreprises de moins de 10 salariés	33%	20 dont 19 entreprises de moins de 10 salariés	36%
2022	199 dont 92 avaient déjà suivis une actions de la programmation (46%)	55 dont 27 entreprises de moins de 10 salariés	28%	17 dont 11 entreprises de moins de 10 salariés	31%
2023	130 dont 79 avaient déjà suivis une actions de la programmation (60%)	29 dont 21 entreprises de moins de 10 salariés	22%	nr	nr

Impact sur la montée en compétence
des salarié(e)s

Une programmation centrée sur les formations qualifiantes

- Une grande majorité (82%) des actions financées sont des formations courtes, qualifiantes, ayant pour objectif de favoriser la **montée en compétences des salarié(e)s sur un sujet bien particulier**.
- 12% des formations sont des formations réglementaires, auxquelles il convient d'ajouter le projet débit de boisson réalisé en 2021 et que le FIAF a co-financé. Ces formations permettent soit aux entreprises de se mettre en conformité avec de nouvelles réglementations, soit aux salarié(e)s de mettre à jour certaines habilitations nécessaires à leur fonction. C'est notamment le cas d'un important volet d'actions réalisées pour le secteur du gardiennage et dans le cadre des recyclages de certaines certification du Brevet Mer.
- 5% concernent des formations diplômantes avec plus particulièrement le financement d'un diplôme de management de proximité, d'aide-soignant, le brevet professionnel esthétique, le diplôme universitaire d'agent immobilier, le BPJEPS animateur loisirs, le BTS gestion ou tourisme ainsi que certains dispositifs de VAE (MER, Bac PRO service à la personne).
- 2% des actions concerne des formations certifiantes dans le secteur du BTP (cordiste), de l'industrie (certificat hygiène et sécurité, sableur, chef d'équipe, ou le CQP AHSE).



Près de 5000 bénéficiaires d'une action de la programmation

Depuis 2017, 4 990 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation financée par la programmation et mise en œuvre entre 2017 et 2023 :

- 4519 dans le cadre d'une action collective,
- 117 dans le cadre d'un accompagnement individualisé.
- Et 354 dans le cadre de l'action débit de boisson pour laquelle le FIAF a uniquement contribué au co-financement en 2021.

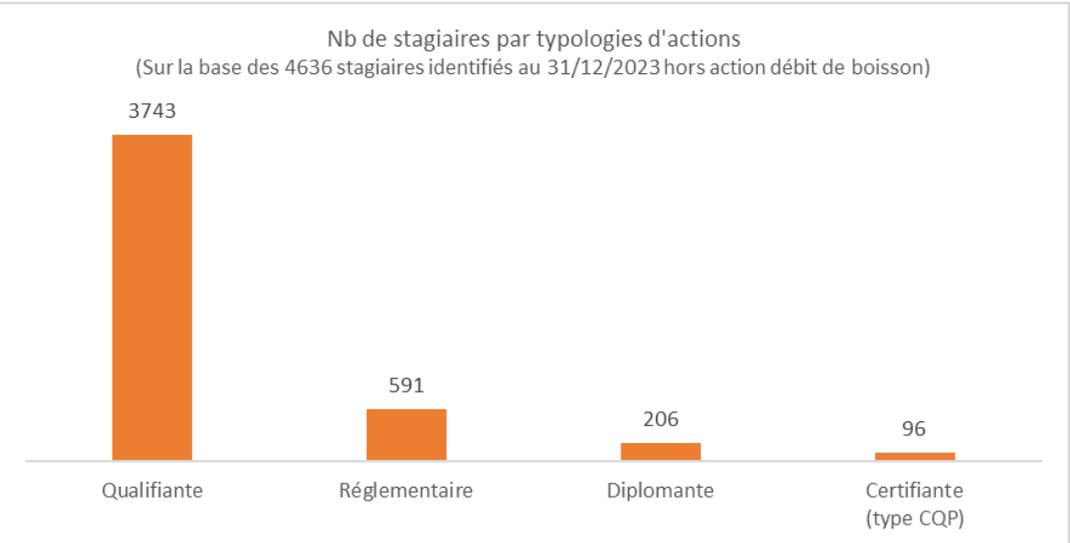
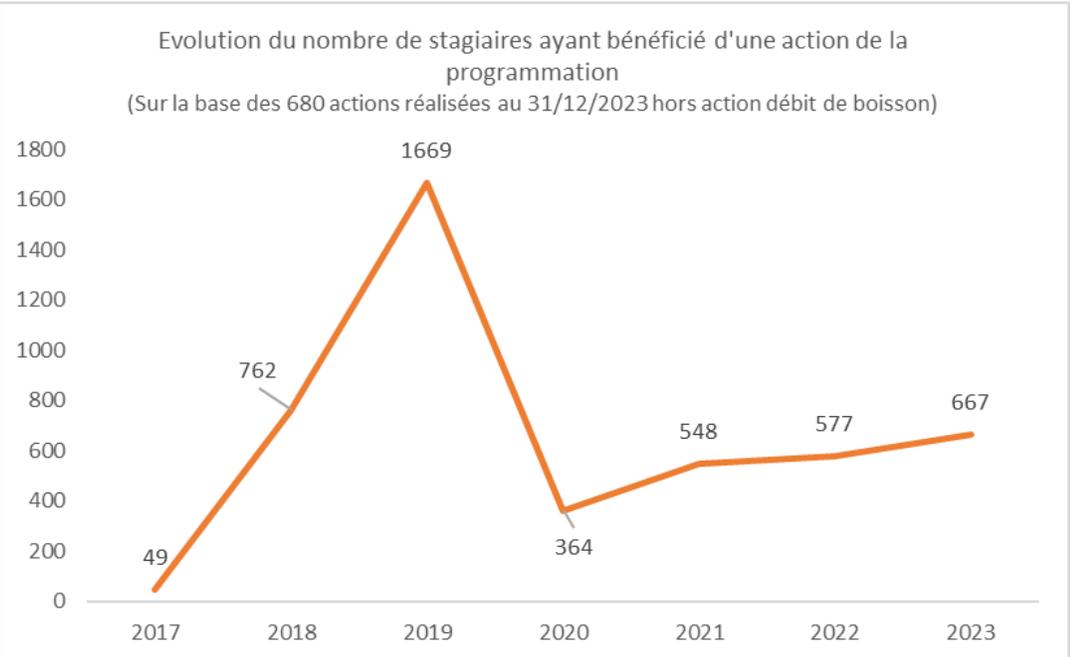
On observe de fortes disparitions d'une année sur l'autre, liées à la nature des projets mis en œuvre.

L'année 2019 par exemple a été marquée par la mise en place du projet RGPD venant en soutien d'une évolution réglementaire et concentrant à lui seul 461 stagiaires, ainsi que la formation réglementaire gardiennage et l'action Eco-conduite qui concentre chacune 200 stagiaires.

En 2021, c'est l'action débit de boisson qui compte 354 stagiaires qui fait gonfler les chiffres.

L'année 2020 a quant à elle été impactée par la crise sanitaire, limitant la possibilité des actions collectives.

- 80% des stagiaires ont suivi une formation qualifiante, 13% une formation réglementaire, 4% une formation diplômante et 2% une formation certifiante.



Sources : tableau de suivi formation du FIAF, sur la base des 680 actions réalisées au 31/12/2023

Répartition des stagiaires par secteur d'activités.

Secteur ISEE	Nb de stagiaires de la programmation	Répartition des stagiaires	Répartition des salariés du secteur privé de la NC (données ISEE 3ème trim. 2023. hors activités domestiques)	taux de pénétration 2023 financement des plans de formation
A.Agriculture, sylviculture et pêche	329	7%	2%	6%
B.Industries extractives	100	2%	3%	1%
C.Industrie manufacturière	784	17%	18%	3%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2	0%	1%	7%
E.Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	43	1%	1%	1%
F.Construction	514	11%	10%	5%
G.Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	530	11%	16%	4%
H.Transports et entreposage	500	11%	6%	4%
I.Hébergement et restauration	29	1%	7%	5%
J.Information et communication	50	1%	2%	4%
K.Activités financières et d'assurance	92	2%	4%	7%
L.Activités immobilières	42	1%	1%	6%
M.Activités spécialisées, scientifiques et techniques	125	3%	3%	10%
N.Activités de services administratifs et de soutien	683	15%	10%	4%
O.Administration publique	4	0%	1%	1%
P.Enseignement	73	2%	4%	3%
Q.Santé humaine et action sociale	356	8%	6%	8%
R.Arts, spectacles et activités récréatives	86	2%	1%	6%
S.Autres activités de services	254	5%	4%	6%
T.Activités extraterritoriales		0%	0%	6%
Organisation professionnelle		0%	0%	4%
Nr	28	1%		4%
Total général	4624	100%	100%	4%

5 secteurs d'activités concentrent 2/3 des stagiaires : l'industrie manufacturière, la construction, le commerce et les transports et les activités de services et de soutien administratif, en cohérence avec la structure de l'emploi salarié en Nouvelle-Calédonie.

On observe une sur-représentation des secteurs de l'agriculture, des transports et des activités de services et de la santé au regard du poids réel des effectifs salariés dans l'emploi calédonien.

En comparant ces éléments avec l'évolution du taux de pénétration de l'action du FIAF sur le financement des plans de formation, on observe que celui-ci a évolué pour l'agriculture (+1 point depuis 2021), la construction (+2 points) et le secteur de la santé (+4points), le transport (+2 points). Même s'il est difficile d'établir un lien de causalité, l'action renforcée du FIAF sur ces secteurs a pu les amener à se saisir davantage de la formation professionnelle.

Deux secteurs pourraient faire l'objet d'une attention particulière compte-tenu de leur poids économique : le commerce et l'hôtellerie restauration.

Répartition des stagiaires de la programmation 2017-2023 par secteur d'activités, hors action débit de boisson. Sources tableau de suivi stagiaires sur la base de 4624 stagiaires renseignées

Une tendance qui se renforce : des actions qui touchent principalement des stagiaires issus des entreprises de plus de 10 salarié(e)s

Des actions de la programmation qui peinent à s'adresser aux stagiaires issues des entreprises de moins de 10 salarié(e)s

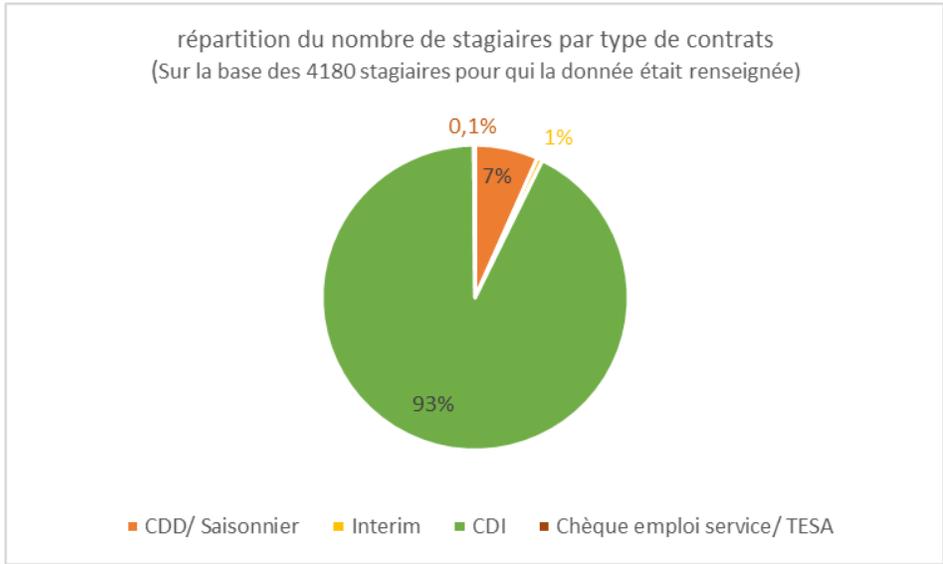
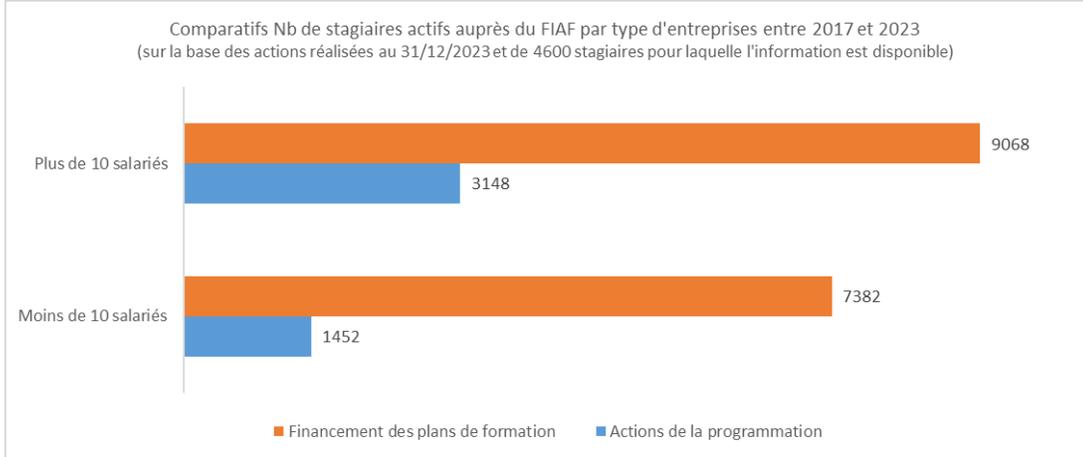
Entre 2017 et 2023, seuls **31% des stagiaires** ayant bénéficié d'une action de la programmation **provenaient d'une entreprise de moins de 10 salarié(e)s**, alors que sur la même période ils représentaient 45% des stagiaires financé(e)s dans le cadre d'un plan de formation. Depuis 2022, les stagiaires financé(e)s dans le cadre des plans de formation constituent même la majorité des stagiaires, **quand leur part est inférieure à 20% pour les actions de la programmation.**

Cet écart s'explique par le fait que bien que les actions de la programmation aient touché environ le même nombre d'entreprises de plus et de moins de 10, **les entreprises de plus de 10 salarié(e)s ont envoyé en moyenne 2 fois plus de stagiaires en formation** (7 contre 3 pour les moins de 10).

La politique conventionnelle favorable à l'entrée des moins de 10 en formation n'a pas abouti à l'afflux des entreprises plus petites qui continuent à peiner à libérer leur personnel sur des formations plus longues que celles inscrites dans les plans de formation.

Des stagiaires presque exclusivement en CDI

93% des stagiaires étaient en CDI au moment de leur formation, une tendance qui reste stable depuis 2019 (ils étaient 89% lors de la précédente étude d'impact) et qui démontre la persistance d'une pratique des entreprises à privilégier l'accès à la formation professionnelle pour leur salarié(e)s en CDI.



89% des stagiaires évalué(e)s ont acquis les compétences visées par la formation

- 65% des stagiaires ayant suivi une formation financée par la programmation du FIAF entre 2017 et 2023 ont fait l'objet d'une évaluation à l'issue de leur formation. (soit 2 985 stagiaires)
- Les compétences visées par la formation ont été considérées comme acquises pour 88% d'entre eux. Ce taux varie selon les actions sans que des secteurs ou des types de formation ne se dégagent plus que d'autres.
- On peut par ailleurs noter que
 - 64 stagiaires ont validé leur diplôme dans le cadre d'une formation diplômante (soit 66% des stagiaires pour lesquelles l'information était disponible au 31/12/2023)
 - 75 ont obtenu leur certification dans le cadre d'une formation certifiante (soit 95% des stagiaires pour lesquelles l'information était disponible au 31/12/2023)

Note quant à l'interprétation de l'indicateur :

Acquis: l'ensemble des compétences visées par la formation ont été acquises
Partiellement acquis : par partiellement acquis, il convient de comprendre qu'une partie des compétences visées n'a pas été acquise (et non pas que certaines compétences seraient partiellement acquises).
Non acquis : les compétences visées n'ont pas été acquises.



Les formations revêtent des dimensions et des techniques d'apprentissage diverses, les méthodes d'évaluation utilisées par les formateurs le sont aussi (QCM, mise en pratique, questionnaire écrit, même QCM en amont et aval de la formation, validation d'un diplôme ou d'une certification...). Ainsi, cet indicateur permet de mesurer le degré de compréhension des notions abordées lors de la formation et d'acquisition des compétences visées telles **qu'observées par le formateur à l'issue de la formation.**

Cet indicateur mériterait néanmoins d'être davantage systématisé.

Année de conventionnement	Nb de stagiaires évalués	Part des stagiaires évalués	Part des stagiaires évalués ayant acquis les compétences visées	Part des stagiaires évalués ayant partiellement acquis les compétences visées	Part des stagiaires évalués n'ayant pas acquis les compétences visées
2017	49	2%	78%	20%	4%
2018	644	32%	91%	5%	4%
2019	1051	52%	83%	15%	3%
2020	175	9%	83%	14%	3%
2021	269	13%	94%	2%	4%
2022	475	23%	94%	4%	2%
2023	321	16%	88%	9%	3%
Total général	2985	65%	88%	9%	3%

Sources: tableau de suivi formation, sur la base de 4624 stagiaires renseignés

Évaluation de la satisfaction

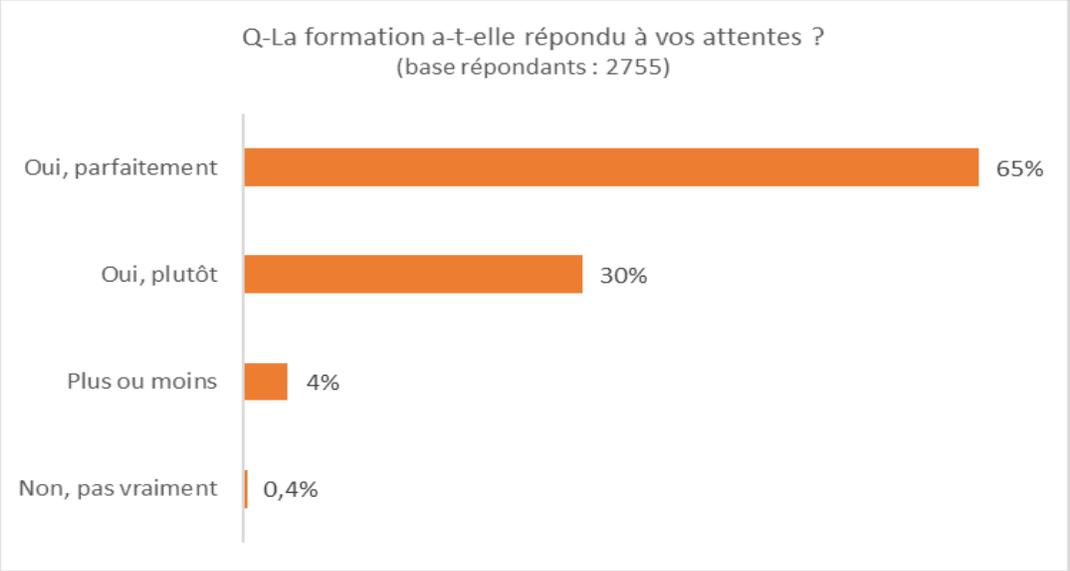
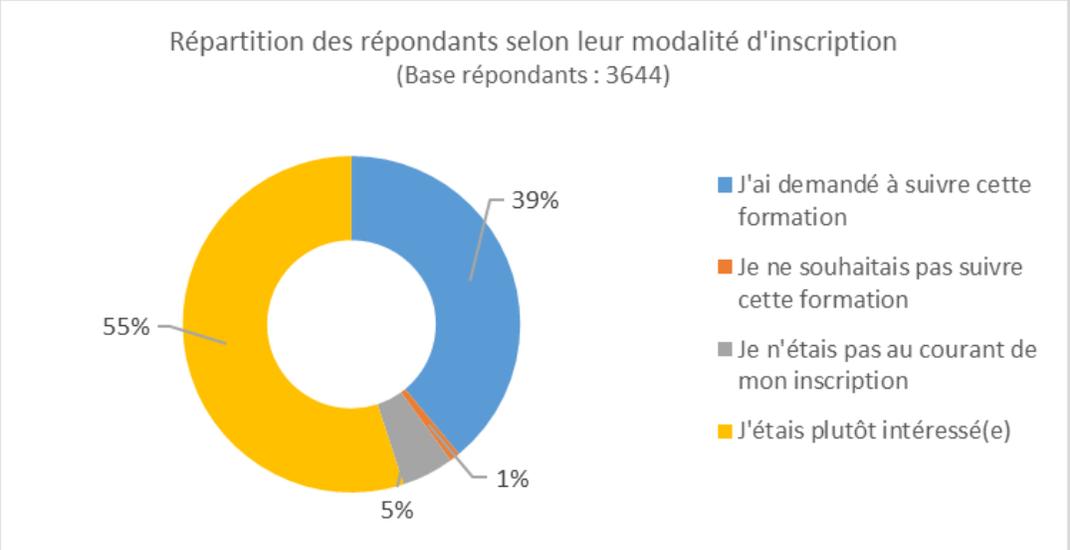
Des stagiaires partie-prenante de leur participation

NB : L'évaluation de la satisfaction s'effectue sur la base des questionnaires de satisfaction à chaud collectés auprès des stagiaires à l'issue de la formation.
Cette analyse porte sur 4 137 questionnaires collectés soit 83% des stagiaires concernés par les actions de la programmation entre 2017 et 2023.

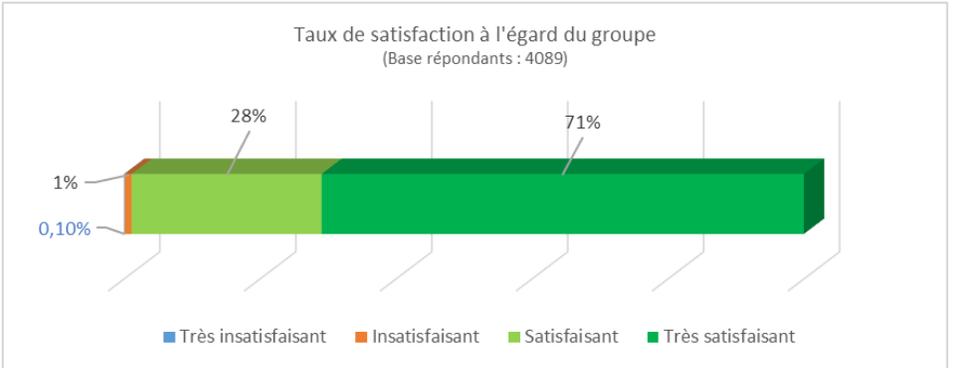
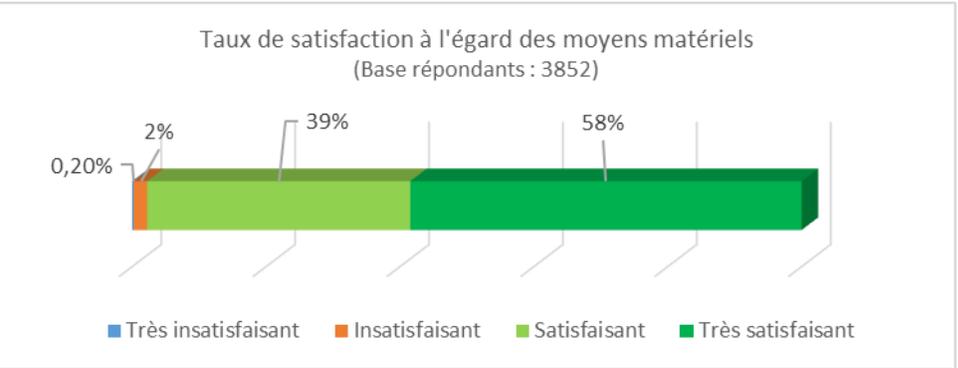
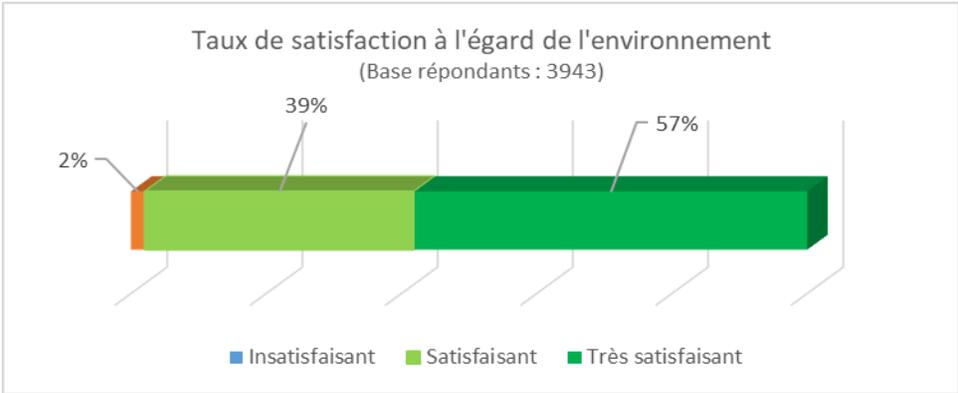
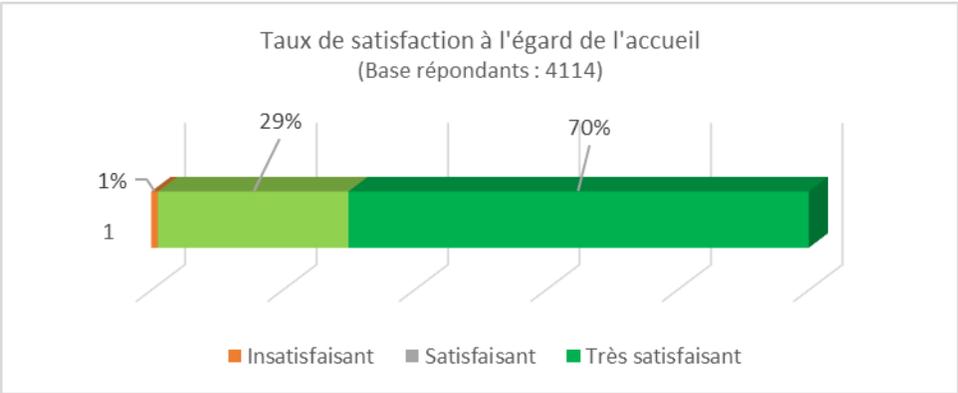
55% des stagiaires avaient demandé à suivre la formation, attestant ainsi de leur implication.
Seuls 6% n'avait pas été informé ou ne souhaitait pas suivre la formation en question.

Dans 95% des cas, la formation a répondu à leurs attentes.
(Seule une personne a évoqué que la formation n'avait pas du tout répondu à ses attentes).

Des tendances qui sont stables d'une année sur l'autre.



Un taux de satisfaction très élevé au regard des aspects logistiques des formations



Un taux de satisfaction très élevé au regard des aspects pédagogiques de la formation

Un taux de satisfaction supérieur à 95% au regard des différents items relatifs aux aspects pédagogiques des actions mises en œuvre. Un léger point de vigilance sur l'équilibre théorie/ pratique dont le taux de « très satisfait » est en deçà des moyennes.

	Part de "satisfait"	Part de "très satisfait"	Taux de satisfaction global
A l'égard de la présentation des objectifs pédagogiques (Base Répondants : 4049)	37%	62%	99%
A l'égard de l'animation (Base répondants : 4108)	28%	71%	99%
A l'égard de la qualité des documents fournis (Base répondants : 4078)	38%	60%	98%
A l'égard des méthodes pédagogiques utilisés (Base répondants : 4093)	37%	61%	98%
A l'égard des supports pédagogiques (Base répondants : 4095)	37%	62%	99%
A l'égard de l'équilibre entre théorie et pratique (Base répondants : 4049)	39%	57%	96%
A l'égard des échanges (Base répondants : 4025)	32%	66%	98%

Les apports multiples de la formation

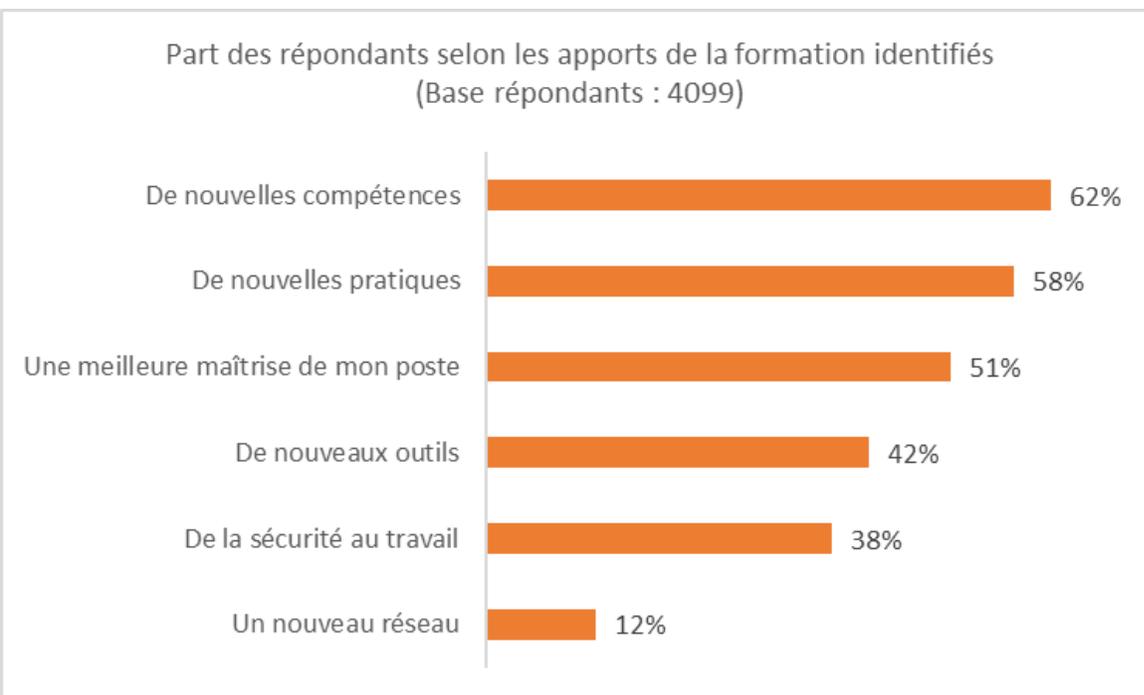
92% des répondants considèrent que **la formation leur sera utile dans le cadre de leur travail** (Base répondants : 3 302).

72% des répondants interrogés sur les apports bénéfiques de la formation auxquels ils avaient participé **ont considéré que les apports étaient multiples**.

Les trois apports les plus souvent cités :

- L'acquisition de nouvelles compétences (62%)
- L'acquisition de nouvelles pratiques (58%)
- Une meilleure maîtrise de leur poste (51%)

A noter que chacun des taux progresse d'une année sur l'autre en dehors de la sécurité au travail qui perd 3 points depuis l'an dernier).



Évaluation de l'impact à froid

Rappel méthodologique de l'analyse d'impact à froid

- Pour mesurer l'impact concret d'une action de formation il convient d'observer de quelle manière le stagiaire a mis en pratique les compétences acquises et les incidences que cela a eu sur ses pratiques professionnelles et plus largement sur la performance de l'entreprise. Ces éléments d'analyse ont été collectés sur la base de questionnaires d'évaluation adressés à la fois au salarié et à l'employeur entre 6 et 9 mois après la formation et administrés par les organismes de formation ou le FIAF selon le nombre de stagiaires.
- Lors de la création des actions de la programmation, la mise en œuvre de l'évaluation à froid n'était pas systématiquement conventionnée, une partie des projets n'a donc pas fait l'objet de cette évaluation. De plus, les premières évaluations disponibles étaient très hétérogènes. Ainsi, certaines actions de formation voir projets n'ont pas pu être analysés, soit parce que les données n'existaient pas car non conventionnées ou non disponibles, soit parce qu'elles n'étaient pas exploitables.

L'analyse porte sur **304 actions de formation, dont les évaluations étaient exigibles et disponibles** sur les 680 réalisées **soit 44 %**,
pour lesquels :

- **817 questionnaires employeurs** ont été collectés. NB: un employeur peut avoir répondu à plusieurs questionnaires s'il a inscrit plusieurs salarié(e)s à des actions de la programmation.
- **995 stagiaires** ont été interrogé(e)s soit 20% des stagiaires ayant bénéficié d'une action de la programmation

NB :

- Selon la nature des projets et le nombre de participants, toutes les évaluations à froid n'ont pas fait l'objet d'une version employeur/ salarié. L'analyse présentée ci-dessous présentera donc les résultats selon les perceptions des employeurs puis des salariés, sans que celles-ci ne puissent faire l'objet d'une comparaison systématique puisque ne concernant pas toujours les mêmes actions de formation.
- Enfin, le taux de réponse variant assez largement d'une action ou projet de formation à l'autre, des comparaisons entre ceux-ci ne sont pas toujours possibles.
- L'analyse présentée ici est une prolongation des deux premières études d'impact réalisées en mars 2021 et 2023, auxquelles ont été ajoutées les évaluations désormais disponibles.

Séquence 1 de l'analyse à froid: mars 2021

Projet	Millésime	Nb de sessions de formation	Version employeur		Version salarié	
			Nb de répondants	Taux de réponses des employeurs	Nb de répondants	Taux de réponses des participants
Formation Formateur- session 1	2018	1	5	56%	6	60%
Manager de proximité	2018	1	0	0%	15	83%
Agriculture- Maintenance engins agricoles	2019	1	4	100%	0	0%
Agriculture- Fertilisation des sols	2019	4	17	100%	32	89%
Agriculture- Irrigation des sols	2019	1	3	75%	0	0%
Agriculture - Management	2019	3	3	25%	3	14%
Animateur à la préparation physique et prise de poste (sessions 1 à 3)	2019	2	6	32%	13	54%
Automobile- maintenance des véhicules particuliers	2019	3	5	71%	6	23%
Capitaine 200 session 1 et 2	2019	2	11	92%	12	52%
Chauffe eau solaire	2019	6	9	90%	0	0%
CQP AHSE (assistant hygiène sécurité environnement) session 2	2019	1	10	100%	0	0%
CQP AHSE (assistant hygiène sécurité environnement) session 3	2019	1	4	57%	0	0%
Formation de formateur session 2 et 3	2019	2	5	25%	10	50%
MAC CTS session 1 à 23	2019	23	13	57%	0	0%
MAC espace Pro session 1 à 9	2019	9	4	44%	0	0%
Maintenance Engin miniers/ entretien de matériel TP -Technicien	2019	13	11	79%	55	52%
Plan BTP 2019	2019	20	33	79%	0	0%
Produit et process de la fabrication de chocolat	2019	3	8	100%	22	92%
Professionnalisation de la filière bois	2019	6	9	90%	30	60%
Projet Karuia- Accueil et gestion des conflits	2019	17	26	nr	81	85%
Projet Karuia- Découverte nouveau réseau	2019	17	25	nr	17	18%
Projet Karuia- Eco-conduite	2019	17	23	nr	61	64%
Professionnalisation de la filière viande	2019	9	14	93%	61	69%
Maintenance Engin miniers/ entretien de matériel TP -Technicien Sup	2019	1	0	0%	4	50%
Total		163	248		428	

Séquence 2 de l'analyse à froid: mars 2023

Action	Millésime	Version employeur		Version salarié	
		Nb de répondants	Taux de réponse	Nb de répondants	Taux de réponse
VAE MER	2019	2	29%	1	8%
BPJEPS-SPECIALITE ANIMATEUR MENTION LOISIRS TOUS PUBLICS	2020	11	100%	13	108%
Créativité collective et résolution de problème en entreprise - S01	2020	0	0%	6	86%
Créativité collective et résolution de problème en entreprise - S02	2020	1	33%	3	50%
Devenir acteur du changement en entreprise - S01	2020	3	75%	3	50%
ENCADRANT D'EQUIPE - S1	2020	2	29%	7	100%
ENCADRANT D'EQUIPE - S2	2020	6	120%	6	75%
ENCADRANT D'EQUIPE - S3	2020	6	150%	4	50%
Entreprise à mission et raison d'être - S01	2020	6	100%	3	60%
Entreprise de demain - Module 2 - Engagement des collaborateurs - S01	2020	4	67%	2	20%
Entreprise de demain - Module 2 - Engagement des collaborateurs - S02	2020	3	75%	2	29%
Entreprise de demain - Module 2 - Engagement des collaborateurs - S03	2020	3	100%	0	0%
Etablir sa stratégie de communication digitale en NC - S02	2020	1	25%	5	71%
Etablir sa stratégie de communication digitale en NC - S03	2020	9	113%	5	42%
FORMATION DE FORMATEUR - s2	2020	2	29%	7	70%
FORMATION DE FORMATEUR - s3	2020	4	57%	4	57%
Les clés en management de projet - N2	2020	3	60%	4	57%
Les clés en management de projet - N2 - S2	2020	3	60%	4	67%
Les fondamentaux en management de projet - N1	2020	3	60%	9	129%
Les fondamentaux en management de projet - N1 - S2	2020	9	100%	2	18%
Management de la qualité session 3	2020	3	43%	4	50%
Management de la qualité session 4	2020	2	40%	6	86%
Mettre en place des éco-gestes dans mon entreprise - S01	2020	3	100%	3	43%
Mettre en place des éco-gestes dans mon entreprise - S02	2020	1	33%	2	33%
Office 365 - S01	2020	0	0%	7	88%
Office 365 - S02	2020	5	100%	6	67%
Office 365 - S03	2020	5	125%	6	75%
Préparer et animer des réunions à forts enjeux - S01	2020	6	100%	1	13%
RCNC session 2	2020	0	0%	1	13%
FORMATION DE FORMATEUR EN DISTANCIEL - Session 3 - secteur formation	2020	0	0%	6	60%
FORMATION DE FORMATEUR EN DISTANCIEL - Session 4 - secteur formation	2020	0	0%	4	36%
FORMATION DE FORMATEUR EN DISTANCIEL - Session 5 - secteur formation	2020	0	nr	4	nr

Séquence 2 de l'analyse à froid- suite : mars 2023

Action	Millésime	Version employeur		Version salarié	
		Nb de répondants	Taux de réponse	Nb de répondants	Taux de réponse
FORMATION DE FORMATEUR EN DISTANCIEL - Session 6 - secteur formation	2020	0	nr	4	nr
AIDE SOIGNANT MODULAIRE	2021	7	88%	6	33%
ANIMER UNE REUNION A DISTANCE	2021	1	33%	3	50%
CERTIFICATION YELLOW BELT LEAN 6 SIGMA	2021	4	67%	6	86%
CONSTRUIRE UN RAYON DE FRUITS ET LÉGUMES FRAIS ET ATTRACTIF	2021	8	89%	6	50%
CQP AHSE	2021	6	75%	9	90%
CRÉER ET GERER SA COM WEB	2021	3	50%	7	88%
CRÉER ET GERER SA COM WEB - S2	2021	4	67%	6	75%
CRÉER ET GERER SA COM WEB - S3	2021	5	100%	5	83%
EAE Session 2021	2021	4	100%	3	75%
EXCEL GOOGLE ANALYTIQUE	2021	0	0%	4	67%
EXCEL GOOGLE AREFERENCEMENT	2021	1	14%	3	43%
EXCEL N1	2021	3	43%	5	63%
EXCEL N2	2021	3	60%	3	38%
EXCEL N3	2021	3	100%	4	67%
EXCEL TCD	2021	2	40%	4	50%
FORMATION DE FORMATEUR - DECONFINEES	2021	4	nr	1	nr
FORMATION DE FORMATEUR - s4	2021	3	50%	5	56%
MANAGEMENT DIGITAL S1	2021	1	25%	1	17%
MANAGEMENT DIGITAL - S2	2021	1	33%	4	80%
Management et gestion des organisations - Essec Executive Education	2021	0	0%	1	100%
MENTION C INITIALE & MAC	2021	10	nr	7	35%
PILOTE DE DRONE	2021	2	100%	6	100%
Pose et installation d'un CESI S1	2021	3	100%	5	45%
Pose et installation d'un CESI S2	2021	0	0%	5	100%
RGPD - S1	2021	5	100%	3	60%
RGPD - S2	2021	4	100%	5	71%
RGPD - S3	2021	1	17%	2	25%
RHEOLAT INITIALE - S3	2021	5	100%	4	57%
SOUDURE ARC	2021	6	100%	6	100%
SOUDURE ARC - S2	2021	5	100%	5	83%
CLASSE 2 - MENTION A	2022	12	nr	8	80%
RGPD - ACTUALISER	2022	4	66%	3	50%

Profils des répondants à l'évaluation à froid- suite

Séquence 3 de l'analyse à froid- suite : mars 2024

Action	Millésime	Version employeur		Version salarié	
		Nb de répondants	Taux de réponse	Nb de répondants	Taux de réponse
ENCADRANT D'EQUIPE - S4	2020	5	100%	8	100%
ENCADRANT D'EQUIPE - S5	2020	3	100%	4	50%
GREEN BELT	2021	4	67%	12	100%
IRRIGATION	2021	1	100%	2	67%
MECANICIEN 750 KW	2021		0%	12	100%
RHEOLAT INITIALE - S4	2021	2	100%	2	50%
TUTEUR EN ENTREPRISE_SAVOIR FAIRE	2021		0%	6	86%
AGENT TECHNIQUE DE CENTRALE	2022	2	33%	4	400%
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ASSISTANT HYGIENE SECURITE E	2022	7	88%	5	63%
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE CORDISTE N1	2022	5	100%	8	100%
Certification ACQPA Sableur applicateur - NIV1	2022	5	100%	7	88%
Certification ACQPA Chef d'équipe Niv 2	2022	4	100%	6	75%
CHEF DE CARRIERE	2022	2	40%	2	33%
Climatisation - Technique de diagnostic	2022	4	100%	6	100%
Conservation et maintien de la qualité des fruits et légumes dans le circuit de comme	2022	6	67%	4	36%
Construire un rayon Fruits et Légumes efficace et séduisant - S1 - PAITA	2022	4	36%	6	55%
Construire un rayon Fruits et Légumes efficace et séduisant - S2 - PAITA	2022	3	25%	4	33%
Construire un rayon Fruits et Légumes efficace et séduisant - S2 - POUEMBOUT	2022	5	71%	4	40%
CONTRAT DE TRAVAIL	2022	4	67%	4	50%
Découpe de gros et détail, d'un avant et d'un arrière de boeuf jusqu'à la destination c	2022	4	100%	4	67%
DEVELOPPER SON POTENTIEL DE LEADER	2022		0%	1	100%
DIRIGEANT D'ENTREPRISES DE SECURITE PRIVEE	2022	2	40%	5	100%
ENJEUX ET AXES DE DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE D'UN GROUPEMENT D'EMPLO	2022		0%	1	100%
ETRE TUTEUR EN ENTREPRISE_ASSETS - Session 2	2022	2	67%	7	88%
Fabrication de préparations bouchères et ficelage	2022	3	100%	5	83%
FORMATION DE FORMATEUR fev-mai 2022	2022	4	80%	4	29%
LA FABRICATION DE LA PATE FEUILLETEE	2022	1	25%	1	14%
LA FABRICATION DE LA PATE LEVEE	2022	1	33%	1	17%
LA FABRICATION DES PAINS SPECIAUX	2022	1	25%	1	14%
LA FERMENTATION ET LA CUISSON : 2E PHASE DE LA PANIFICATION	2022	3	60%	3	38%
LE PAIN, LA NUTRITION ET L'HYGIENE	2022	2	50%	2	29%
LE PETRISSAGE : PREMIERE PHASE DE LA PANIFICATION	2022	4	67%	4	44%
LEADERSHIP AU FEMININ	2022		0%	1	100%

Séquence 3 de l'analyse à froid- suite : mars 2024

Action	Millésime	Version employeur		Version salarié	
		Nb de répondants	Taux de réponse	Nb de répondants	Taux de réponse
LES FONDAMENTAUX DU METIER DE BOULANGER	2022	4	80%	4	67%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S1	2022	2	40%	1	13%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S2	2022	3	50%	9	90%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S3	2022	4	57%	7	64%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S4	2022	3	75%	6	75%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S5	2022	2	40%	8	100%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S6	2022	2	33%	11	110%
MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES DES AGENTS DE SECURITE PRIVE - S7	2022		nr	1	nr
Maîtriser la gestion du rayon Fruits et Légumes - S1 - PAITA	2022	7	88%	4	40%
Maîtriser la gestion du rayon Fruits et Légumes - S2 - PAITA	2022	2	20%	6	60%
MANAGER LES EQUIPES DANS LE CHANGEMENT	2022	1	100%	1	13%
Pérenniser un rayon Fruits et Légumes différenciant et fidélisant - Session 1	2022		0%	9	90%
PILOTE DE DRONE - Session 3	2022		0%	6	100%
PILOTE DE DRONE - Session 4	2022		0%	6	100%
Pilote de drone session 1	2022	5	100%	6	100%
Pilote de drone session 2	2022	3	100%	5	83%
PILOTE D'INSTALLATION DE GRANULAT	2022	1	20%	2	20%
REFERENT EN COMPETENCES ESSENTIELLES WIP NOUMEA - Session 1	2022	1	50%	4	57%
REFERENT EN COMPETENCES ESSENTIELLES WIP NOUMEA - Session 2	2022	4	80%	1	25%
REFERENT(E) EN COMPETENCES ESSENTIELLES IFAP	2022	2	100%	2	50%
RGPD - COMMENT SE METTRE EN CONFORMITE	2022	2	50%	5	63%
Séparation et désossage d'un agneau jusqu'à la découpe de détail et la destination culinaire	2022	2	67%	6	86%
Séparation et désossage d'un porc jusqu'à la découpe de détail et la destination culinaire	2022	2	67%	3	60%
Séparation et désossage d'un veau jusqu'à la découpe de détail et la destination culinaire	2022	2	67%	4	80%
SOUDAGE ARC (examen de qualification compris) - SESSION 1	2022	4	100%	3	50%
SOUDAGE ARC (examen de qualification compris) - SESSION 2	2022	5	83%	3	50%
SOUDAGE ARC (examen de qualification compris) - SESSION 5	2022	5	167%	6	100%
SOUDAGE ARC (examen de qualification compris) - SESSION 6	2022	1	nr	4	67%
SOUDAGE ARC (examen de qualification compris) - SESSION 7	2022	3	nr	5	83%
SOUDAGE MIG/MAG (examen de qualification compris) - SESSION 4	2022	5	100%	6	100%
SOUDAGE TIG (examen de qualification compris) - SESSION 3	2022	4	100%	4	67%
Trains roulants - technique de diagnostic	2022	1	25%	7	100%
TUTEUR EN ENTREPRISE_ASSETS - Session 1	2022	3	50%	6	75%
TUTEUR EN ENTREPRISE_ASSETS - Session 2	2022	2	nr	7	88%
TUTEUR EN ENTREPRISE_PRH	2022	4	80%	5	63%
TUTEUR EN ENTREPRISE_SAVOIR FAIRE	2022	5	167%	6	75%
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES EN MAINTENANCE INDUSTRIELLE ET ACQUISITION DE NOUVELLES METHODES ET OUTILS DE FIABILISATION_NIVEAU 2	2023		0%	8	100%

Profils des répondants à l'évaluation à froid- suite

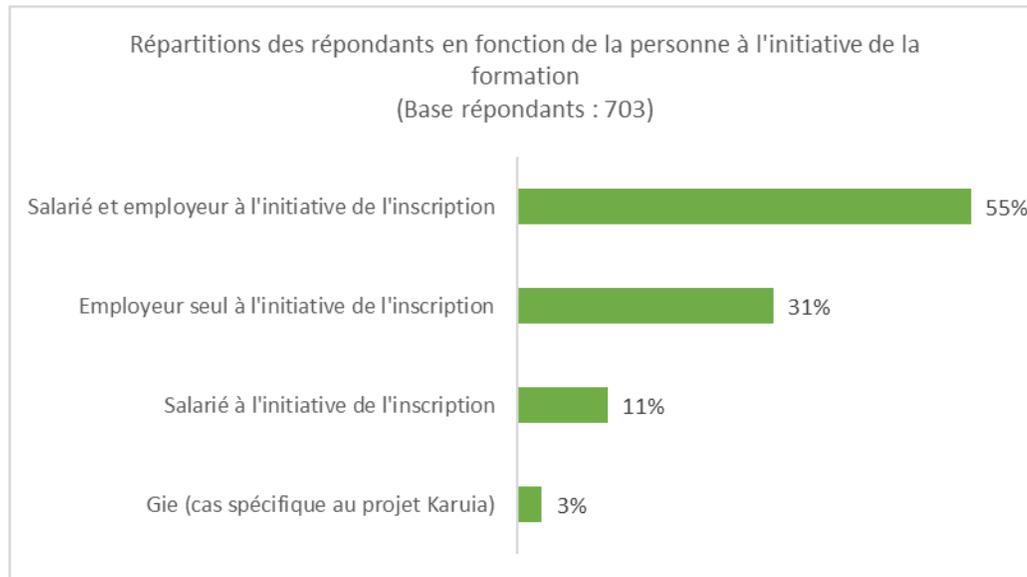
Séquence 3 de l'analyse à froid- suite : mars 2024- évaluation à 6 mois

Action	Millésime	Version employeur		Version salarié	
		Nb de répondants	Taux de réponse	Nb de répondants	Taux de réponse
MAKATON	2022	2	29%	20	25%
MIEUX COMMUNIQUER SUR L'ILLETTRISME AVEC LA FACILITATION GRAPHIQUE	2023	1	100%	2	100%
PEINTURE ET TRAITEMENT ANTICORROSION _ Certification ACQPA Sableur applicateur - NIV1 - Session 1	2023	6	120%	8	100%
PEINTURE ET TRAITEMENT ANTICORROSION _Certification ACQPA Sableur applicateur - NIV1 -Session 2	2023	4	100%	6	75%
PILOTE DE DRONE BTP S1	2023	2	50%	2	40%
PILOTE DE DRONE BTP S2	2023	3	50%	5	83%

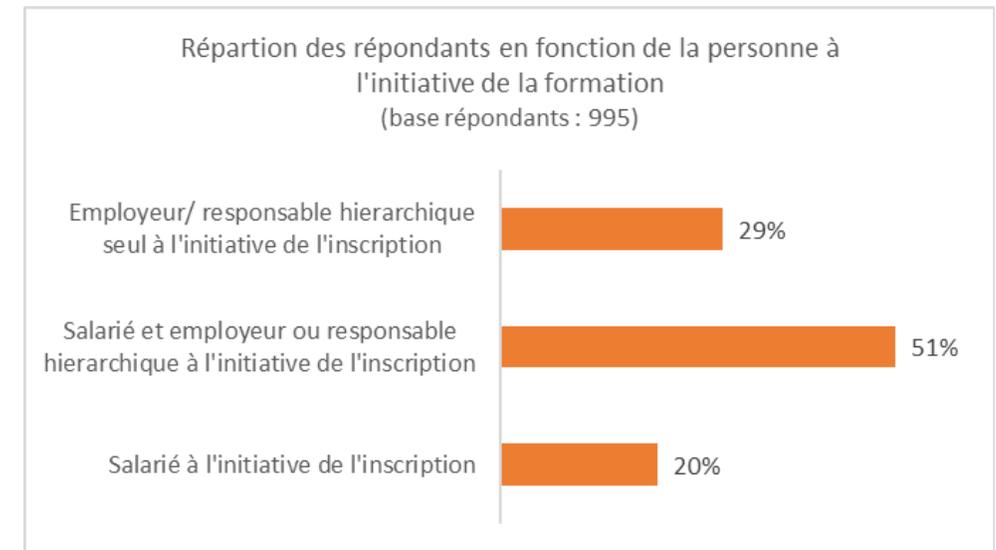
Des salariés de plus en plus impliqués dans l'initiative de l'inscription en formation

Q- Qui était à l'initiative de cette formation?- Choix multiples

Version employeur



Version salarié(e)



Dans la grande majorité des cas, **les employeurs restent à l'initiative de l'inscription des salarié(e)s à la formation** que ce soit seuls ou en concertation avec les salariés : 86% des cas dans la version employeur, 78% des cas d'après les salarié(e)s.

Cependant **que l'implication des salarié(e)s progresse sur ce point depuis la première séquence d'évaluation à froid en mars 2020** :

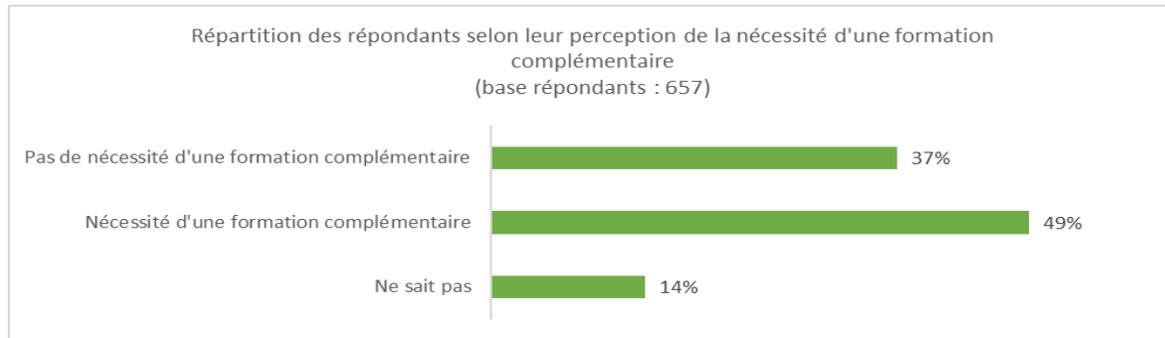
- Côté employeur, ils étaient seulement 27% à déclarer en 2020 que l'inscription à la formation était une initiative conjointe avec leur salarié(e) contre 55% dans les versions 2023 et 2024 de l'étude d'impact.
- Côté salarié(e), la perception de leur implication dans l'inscription à la formation progresse : 39% déclaraient être à l'initiative de l'inscription à la formation que ce soit seul ou en concertation avec l'employeur, contre 71% dans la version 2024 de l'étude.

Perception de l'adaptation de la formation

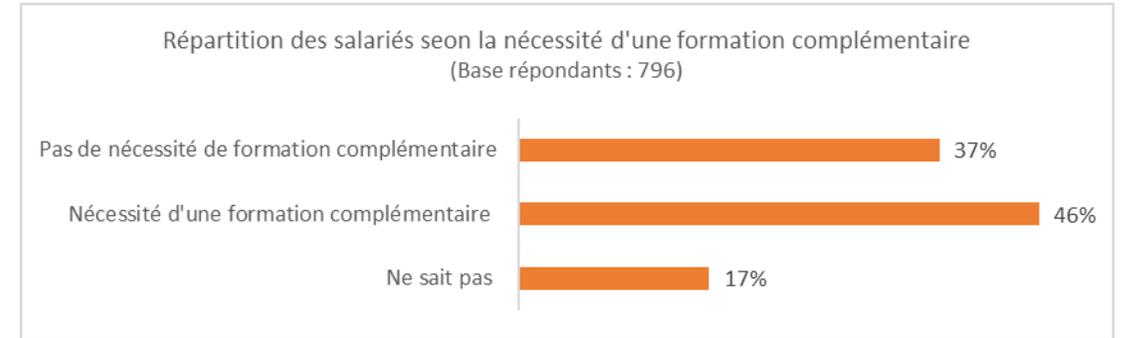
83% des employeurs ont considéré que la formation était adaptée aux besoins de leur salarié(e) (contre 78% dans la version 2023 de l'étude), un taux qui reste inférieur aux perceptions des salarié(e)s (92%).

(Q- Avec le recul, pensez-vous que la formation était adaptée aux besoins de votre salarié/ à vos besoins?/ puis pensez-vous qu'une formation complémentaire soit nécessaire pour atteindre les objectifs/ si oui sur quelles compétences?)

Version employeur



Version salarié(e)



Côté employeur:

- 49% des répondants ont estimé qu'une formation complémentaire était nécessaire (contre 36% dans la version 2023 de l'étude). Certains secteurs ont évoqué cette nécessité de façon un peu plus marquée : en particulier les acteurs de la filière viande (82% des répondants) et du projet Karuia (entre 60 et 70% selon les formations visées).
- 68% de ces répondants (169) ont identifié un besoin en compétences complémentaires. Un taux très largement en progression par rapport à la première étude menée en 2021 où seuls 33% avaient identifié les besoins de compétences complémentaires.

Côté salarié(e):

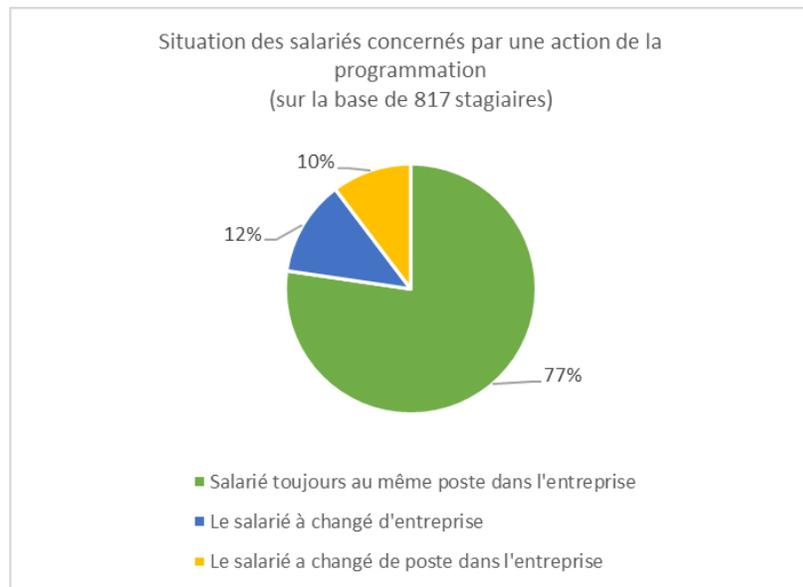
- 366 stagiaires ont estimé qu'une formation complémentaire était nécessaire, soit 46% des répondants (contre 39% dans la version 2023 de l'étude). Parmi eux, 287 répondants ont identifié des compétences à développer, soit 78%.
- On n'observe pas de différence significative selon les actions de formation, à l'exception des participants à CAPITAINE 200 qui ont été proportionnellement plus nombreux à estimer qu'une formation complémentaire était nécessaire (58%).



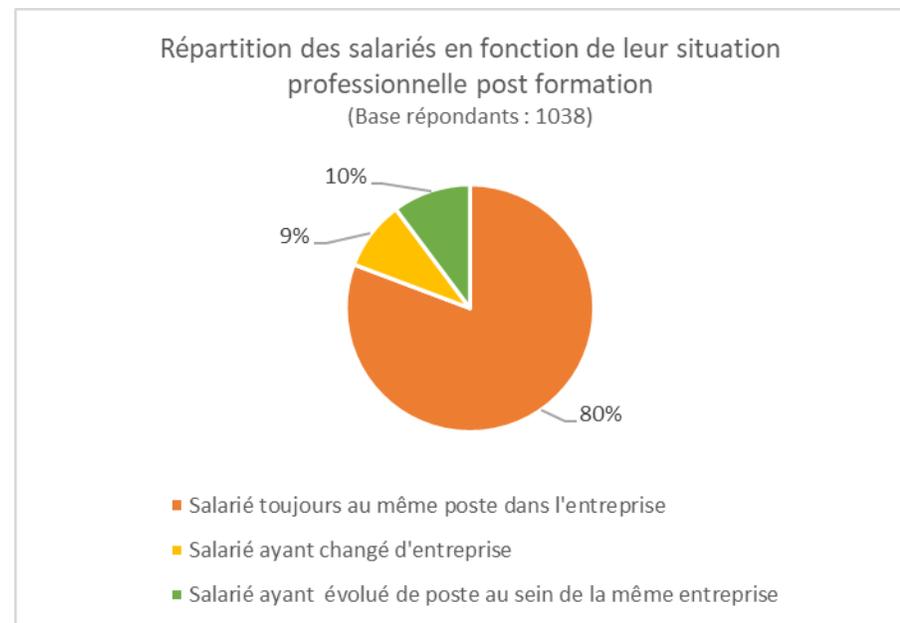
A noter : les employeurs sont plus nombreux au fil des études d'impact à considérer que la formation était adaptée aux besoins de l'entreprise, et dans le même temps, ils sont sensiblement plus nombreux à solliciter une formation complémentaire et à identifier le besoin en compétences, tout comme les salarié(e)s. Cela semble attester d'une évolution des pratiques et de l'appétence à la formation professionnelle.

Un taux de maintien des compétences dans l'entreprise qui avoisine les 90%

Version employeur



Version salarié(e)



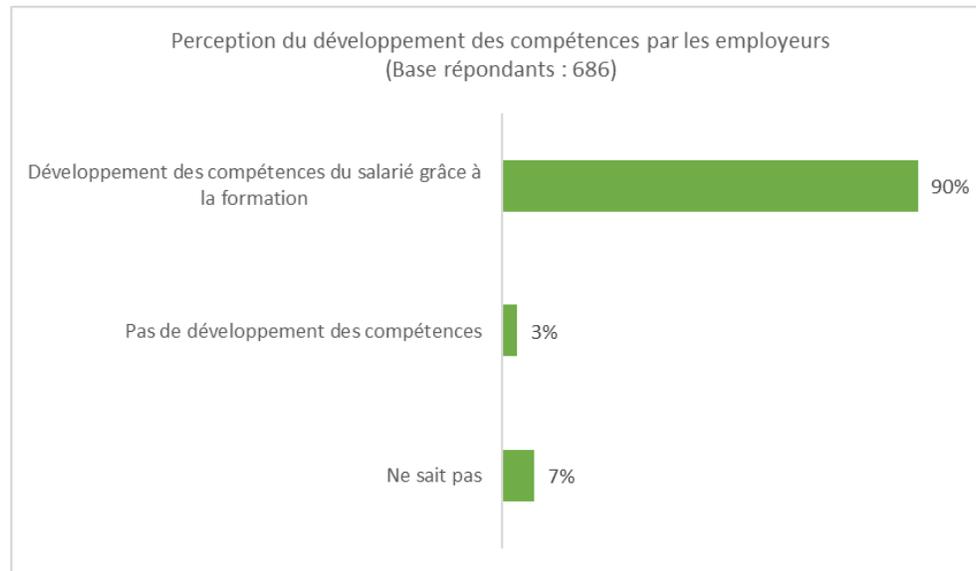
Q- Quelle est la situation actuelle du stagiaire/votre situation actuelle?- question à choix multiples

Dans **87%** des cas, les **employeurs** ont déclaré que les salarié(e)s qui avaient suivi l'action de formation étai(en)t toujours dans l'entreprise soit au même poste, soit sur un autre poste. Seuls les employeurs concernés par le projet relatif à la professionnalisation de la filière bois se démarquent avec près de 60% des salarié(e)s participant(e)s n'étant plus dans l'entreprise au moment de l'évaluation à froid.

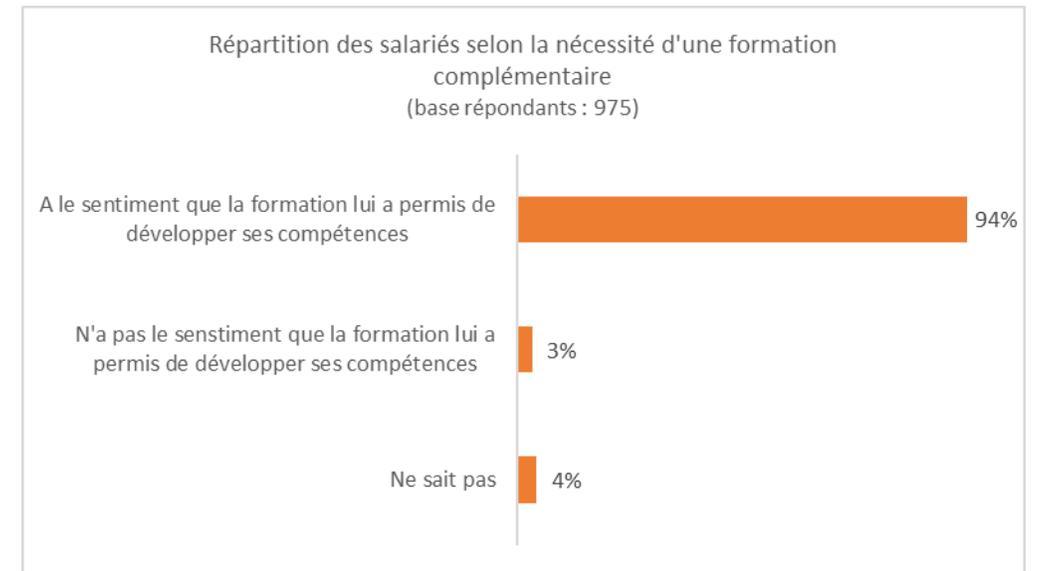
Côté salarié(e), on observe des tendances similaires avec **90% des participant(e)s se déclarant toujours en poste** dans la même entreprise. Seuls les répondants au projet CAPITAINE 200 se démarquent avec près de 25% des répondants ayant changé d'entreprise.

Un développement des compétences perceptible

Version employeur



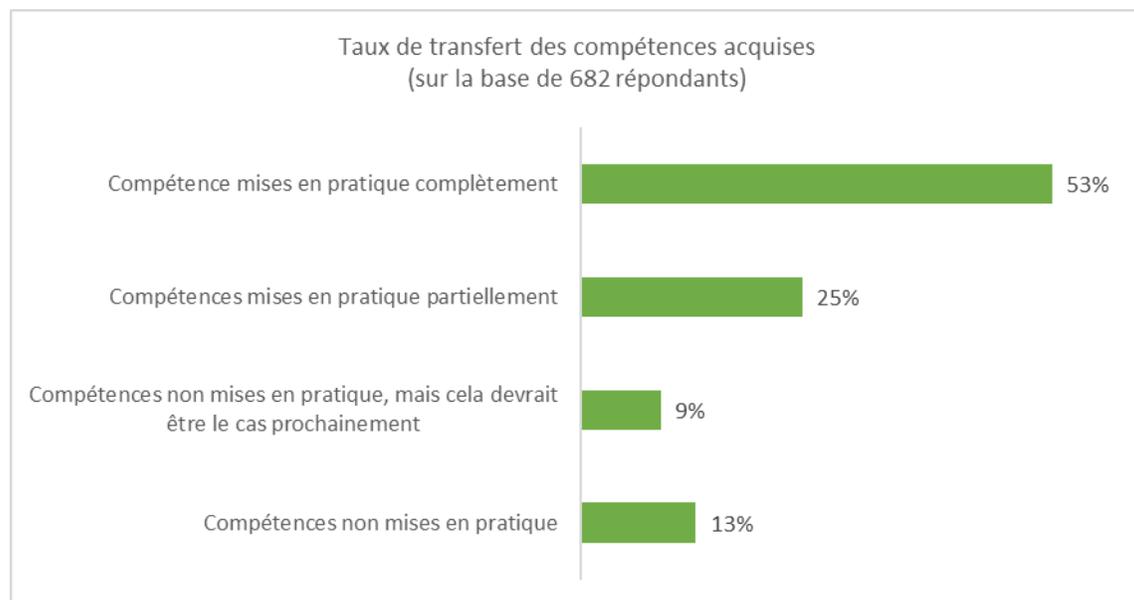
Version salarié(e)



Q- Pensez-vous que la formation a permis à votre salarié de développer son niveau de compétence? Pensez-vous que la formation vous a permis de développer votre niveau de compétence?

Côté employeur, **90% d'entre eux** ont estimé que **la formation a permis à leur salarié(e) de développer son niveau de compétence** et ce quelle que soit la formation. Du **côté salarié(e)**, on obtient des scores légèrement supérieurs avec **94%** des répondants ayant le sentiment que la formation leur avait permis de développer leur niveau de compétence. Des tendances qui restent stables au fil des études d'impact.

Les employeurs interrogés ont évalué le niveau de mise en pratique des compétences acquises par leur salarié(e) suite à une formation suivie dans le cadre de la programmation. Deux méthodes de recueil d'informations ont été utilisées par les organismes de formation. Ils ont soit questionné les employeurs compétence par compétence, soit de façon globalisée sur leur appréciation de la mise en pratique de l'ensemble des compétences visées par la formation par leur salarié(e).



Q- Depuis la fin de la formation, votre salarié a-t-il mis en pratique les techniques ou les connaissances acquises lors de la formation (liste des compétences visées à évaluer selon une échelle graduée)

Un taux de transfert des compétences (complet ou partiel) estimé à près de 78%

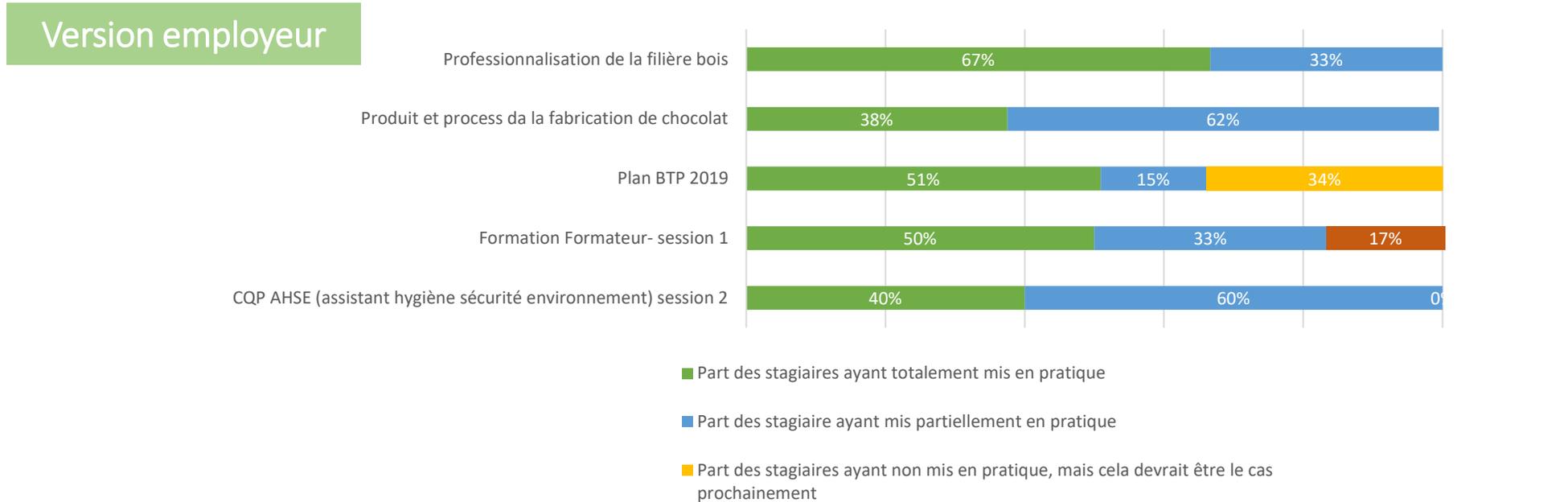
Le taux de transfert des compétences acquises est le ratio des compétences mises en pratique de façon complète ou partielle sur l'ensemble des compétences visées par les actions de formation de la programmation.

Ainsi, les employeurs ont estimé que près de 78% des compétences visées par la formation avaient été mises en pratique par leur salarié(e) que ce soit de façon complète (53%) ou partielle (28% en partie).

Ce taux de transfert varie selon les actions de formation, néanmoins le taux de réponse des employeurs étant variable d'une action à l'autre, il n'est pas possible de réaliser de comparaison fiable. Néanmoins, **ce taux reste stable au fil des études d'impact.**

Le transfert des compétences acquises

Répartition des stagiaires selon le degré de mise en pratique des compétences acquises appréciée par leur employeur
(base répondants :143 correspondant à 145 stagiaires)



Q- Depuis la fin de la formation, vos salariés ont-ils pu mettre en pratique ce qu'ils ont appris? (à évaluer avec une échelle graduée)

La seconde méthode utilisée par les organismes de formation pour collecter l'information relative au taux de transfert des compétences a consisté à les questionner de façon globale sur leur perception de la mise en pratique de l'ensemble des compétences visées par leur(s) salarié(s). Cette méthode a été utilisée pour les projets professionnalisation de la filière bois, produit et process de la fabrication de chocolat, le plan BTP 2019, la formation de formateur session 1 et le CQP AHSE session 2 uniquement. Sur les **145 salarié(e)s concerné(e)s**, **69% ont mis en pratique les compétences acquises** que ce soit de manière complète (52%) ou partielle (17%).

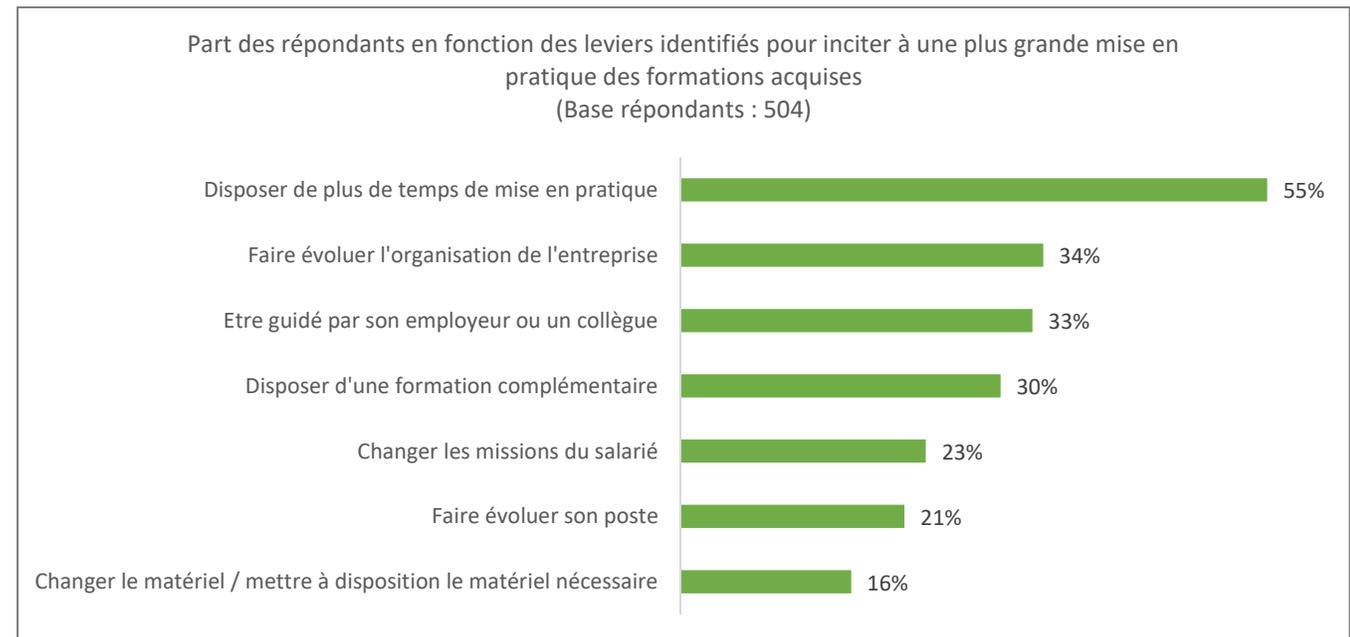
Les leviers identifiés pour inciter à une plus grande mise en pratique

Version employeur

La raison la plus souvent évoquée pour expliquer la non mise en pratique complète des compétences réside dans le fait que l'occasion ne s'est pas présentée (46% des répondants- sur la base de 421 répondants), suivi par le fait que la formation n'était pas adaptée aux besoins de l'entreprise (7%), n'était pas en lien avec les missions du ou de la salarié(e) (6%) ou n'a pas eu lieu au bon moment (5%).

Analyse des leviers : des tendances qui restent stables depuis la dernière étude d'impact en 2023

- Le principal levier identifié pour inciter à une plus grande mise en pratique : **disposer de plus de temps** (au sens de se libérer du temps pour mettre en pratique) avec 55% des répondants.
- Viennent ensuite dans des proportions similaires : **la nécessité de faire évoluer l'organisation de l'entreprise, être guidé par un employeur ou un collègue (33%), et disposer d'une formation complémentaire (30%)**. La part des répondants de la formation professionnalisation de la filière viande est proportionnellement plus élevée à avoir opté pour la formation complémentaire (52%).
- 16% des répondants ont cité « **changer le matériel** » ou « **mettre à disposition le matériel nécessaire** » dont la totalité des répondants de la formation CAPITAINE 200.
- Viennent enfin des leviers orientés davantage vers l'évolution **des missions (23%) ou l'évolution du poste (21% contre 16% dans la version 2023 de l'étude)**.
- A noter : la quasi-totalité des répondants ont cité au moins deux leviers pour renforcer la mise en pratique.

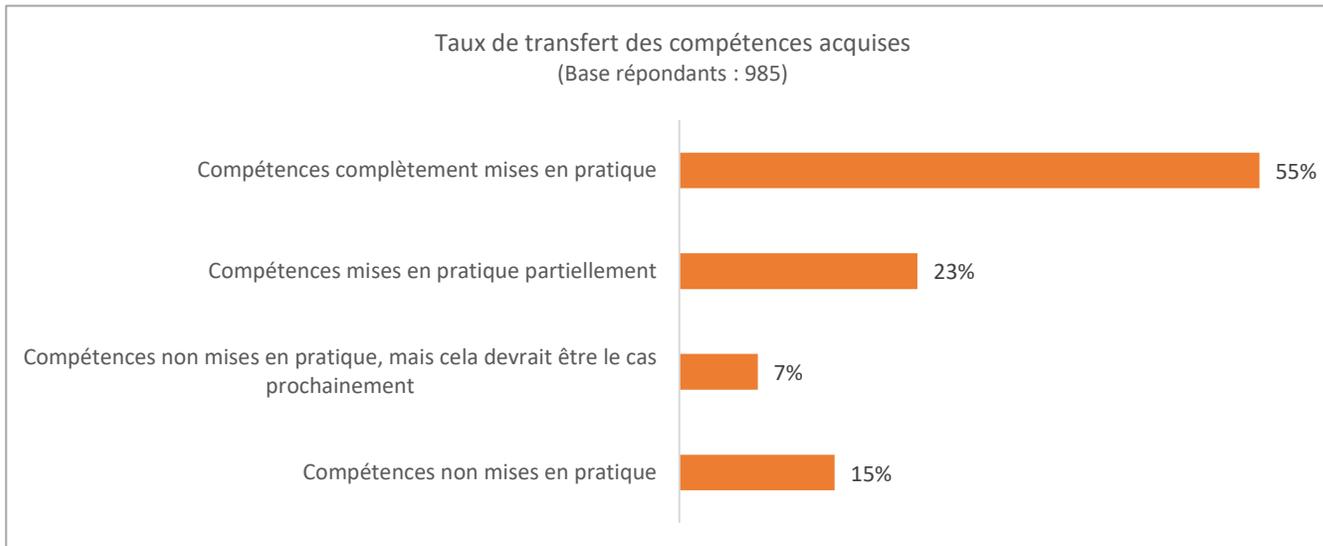


Q- Qu'est-ce qui pourrait l'inciter à utiliser plus souvent ce qu'il a appris? – Question à choix multiples, plusieurs réponses possibles.

Le transfert des compétences acquises

Version salarié

Comme pour les employeurs, ils ont été questionnés soit compétence par compétence, soit de façon globalisée sur leur appréciation de leur mise en pratique de l'ensemble des compétences visées par la formation.



Q- Depuis la fin de la formation, avez-vous mis en pratique les techniques ou les connaissances acquises lors de la formation (liste des compétences visées à évaluer selon une échelle graduée)

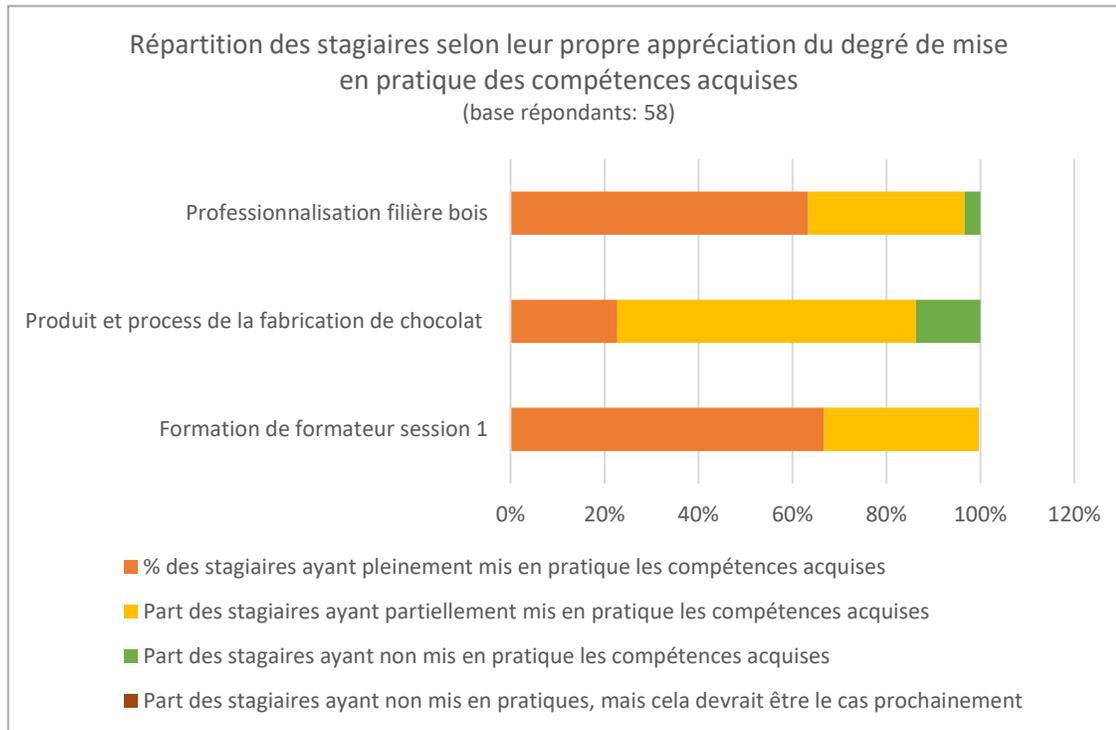
Un taux de transfert des compétences* (complet ou partiel) estimé à près de 78%.

L'analyse du taux de transfert est basée sur la réponse de 985 stagiaires, soit 20% des participant(e)s aux actions de la programmation.

Ainsi, d'après l'appréciation des salarié(e)s quant à leur propre mise en pratique des compétences visées par la formation à laquelle ils ont participé, près de 78% des compétences visées ont été transférées que ce soit de façon complète (55%) ou partielle (23 % en partie). Des chiffres qui restent stables depuis l'étude d'impact de 2023.

Le taux de réponse différant beaucoup d'une action de formation à l'autre, il n'est pas possible d'établir de comparaison entre celles-ci.

*Taux de transfert estimé sur la base de 985 répondants relatifs aux 304 actions de formation financées dans le cadre des actions de la programmation.



Concernant la seconde méthode d'évaluation utilisée par les organismes de formation, elle a été utilisée auprès de 58 répondants pour le projet professionnalisation de la filière bois, produit et process de la fabrication du chocolat et la session 1 de la formation de formateur.

Sur ces 58 stagiaires, 92% ont estimé avoir transféré les compétences acquises en formation, soit de manière complète (48%) soit de manière partielle (42%).

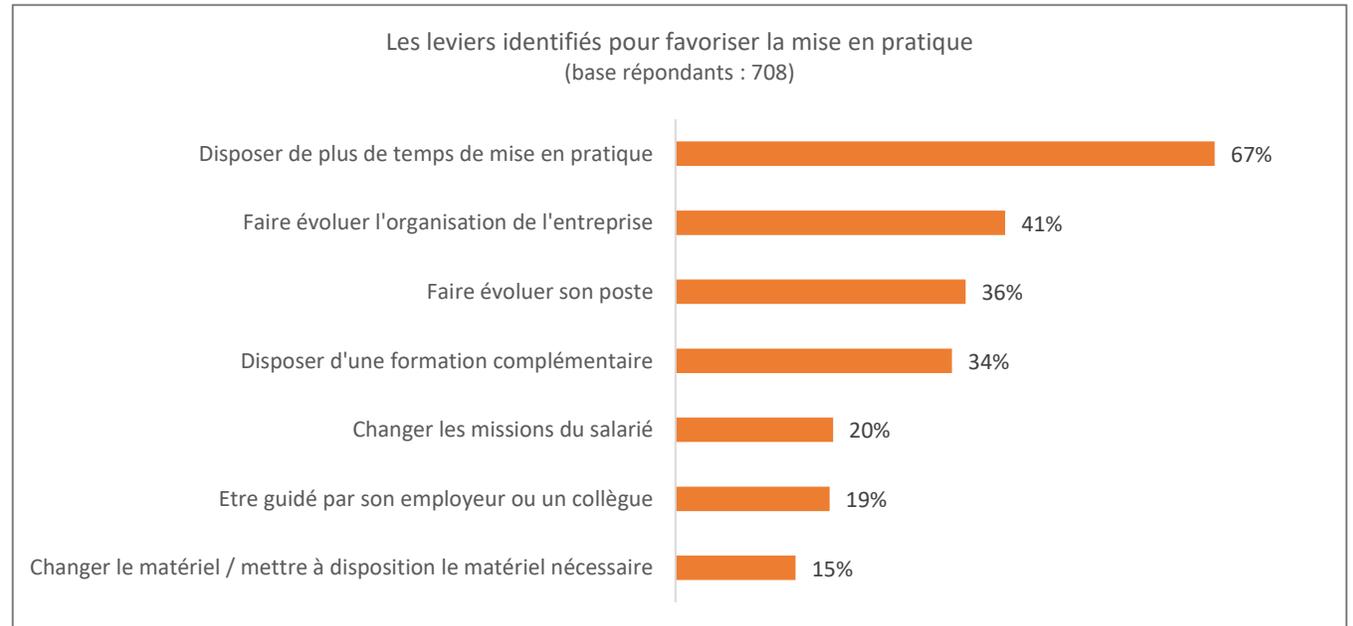
Q- Depuis la fin de la formation, avez-vous pu mettre en pratique ce que vous avez appris- à évaluer avec une échelle graduée

Les leviers pour inciter à une plus grande mise en pratique

Version salarié

Comme pour les employeurs la raison la plus souvent évoquée pour expliquer la non mise en pratique complète des compétences reste le fait que **l'occasion ne s'est pas présentée** (68% des répondants- sur la base de 285 répondants). Elle est suivie par le fait que la formation dispensée pas en lien avec leurs missions (15% contre 10% dans la version 2023) et par le manque de moyens nécessaires (12%)

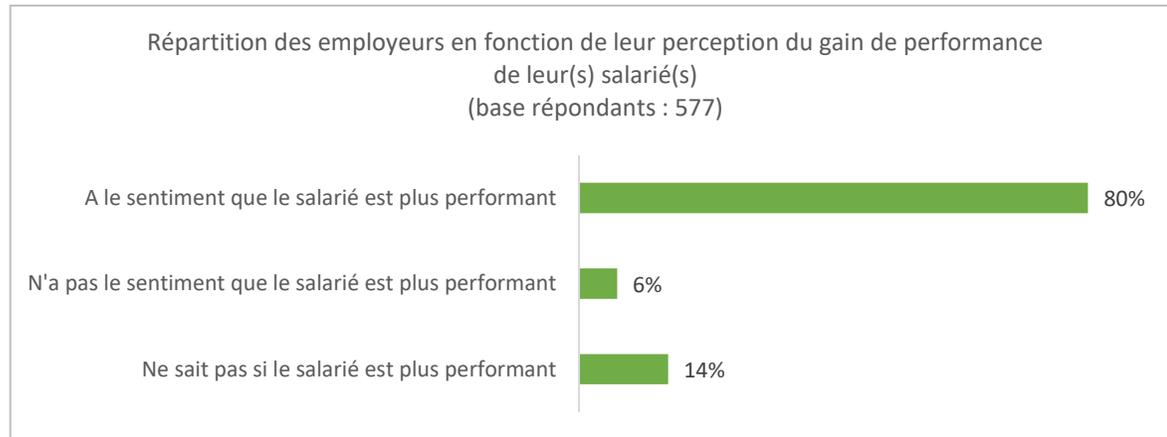
- **Le principal levier identifié : disposer de plus de temps** (au sens de se libérer du temps pour mettre en pratique) avec 67% des répondants (contre 56% dans la version 2023)
- Dans des proportions similaires, les répondants ont ensuite identifié **deux leviers internes à l'entreprise** : l'évolution de l'organisation de l'entreprise (41% contre 32% dans la version 2023) et l'évolution du poste (28%), ce dernier étant plus en retrait dans la perception des employeurs (21%).
- Bien que la nécessité **d'être guidé par son employeur ou un collègue** n'arrive qu'en cinquième position avec 19% des répondants, respectivement 27% et 23% des répondants relatifs aux actions maintenance engin et professionnalisation de la filière viande l'ont identifié comme un levier.
- Enfin les participants à l'action CAPITAINE 200 se distinguent de la moyenne avec l'intégralité des répondants qui estiment que le fait de **disposer de matériel nécessaire** est le principal levier.



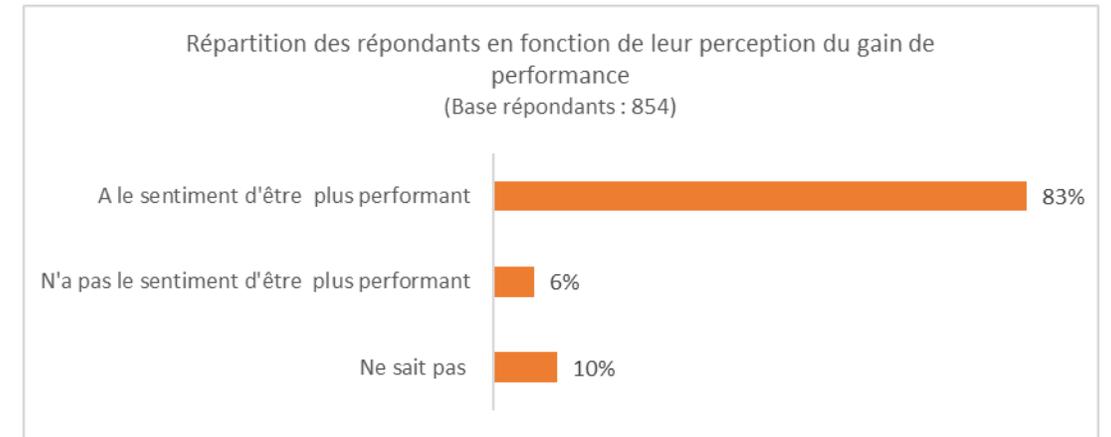
Q- Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à utiliser plus souvent ce que vous avez appris? – Question à choix multiples, plusieurs réponses possibles.

Une perception du gain de performance qui progresse côté employeur

Version employeur



Version salarié(e)



Q- Avez-vous le sentiment que la formation a permis à votre salarié(e) d'être plus performant(e)? / Avez-vous le sentiment que la formation vous a permis d'être plus performant(e)?

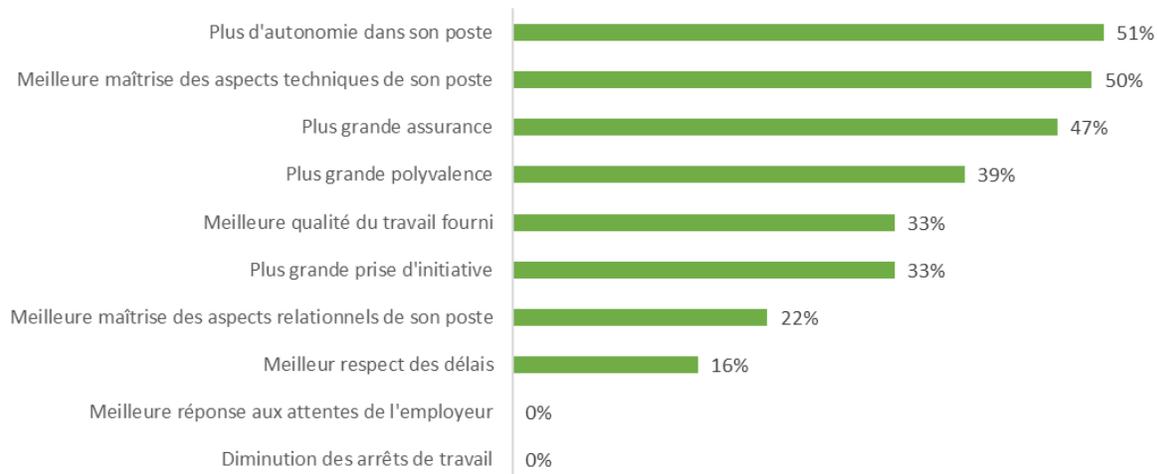
461 employeurs concernés par les actions de la programmation et 713 stagiaires ont été interrogés quant à leur appréciation de l'impact de la formation sur la performance de leur salarié(e) ou leur propre performance. **80% des employeurs interrogés** ont estimé que **la formation a permis à leur(s) salarié(s) d'être plus performant (contre 77% dans la version 2023)** et **83% des stagiaires ont le sentiment d'être plus performants** (taux stable).

Pour les 6% de stagiaires ne s'estimant pas plus performants à l'issue de la formation, une partie d'entre eux a considéré que la formation suivie n'était pas adaptée à leur niveau ou à leur mission dans l'entreprise.

Un gain de performance aux multiples facettes

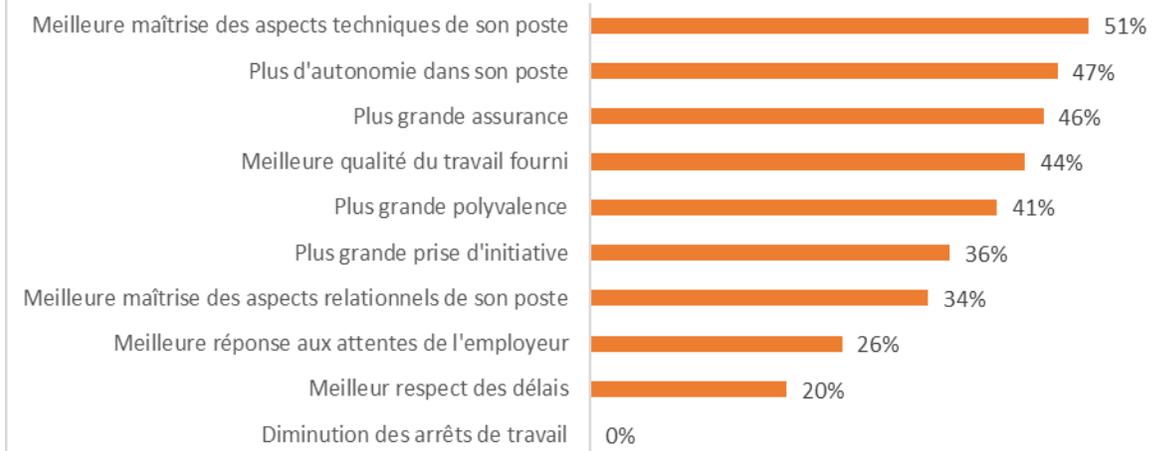
Version employeur

Part des répondants selon l'impact observé sur leur(s) salarié(s)
(Base répondants : 486)



Version salarié(e)

Répartition des répondants selon le gain de performance identifié
(base répondants : 759)



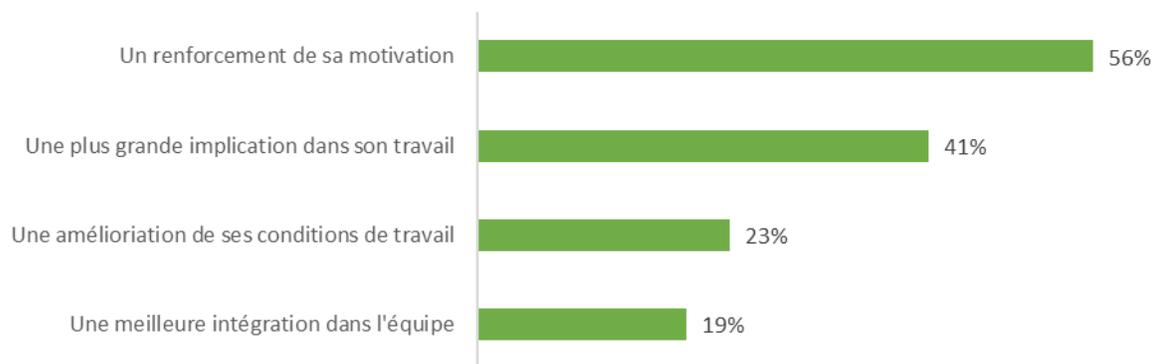
Q- Si oui (plus performant(e)), comment cela se traduit-il? Question choix multiples/ plusieurs réponses possibles

Les perceptions restent stables au fil des études d'impact et sont relativement proches, même si **les salarié(e)s ont davantage mis en avant une meilleure maîtrise des aspects relationnels du poste et une meilleure réponse aux attentes de l'employeur**, plus en retrait côté employeur. A noter, **la part importante des items relatifs au savoir-être professionnel** mis en avant comme un gain de performance. On n'observe pas de différence significative selon les actions de formation.

Un impact sur la motivation et l'implication au travail qui se renforce

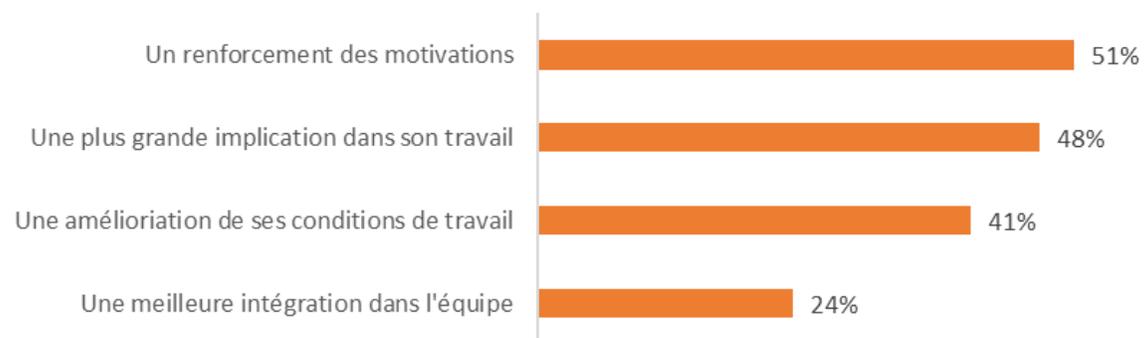
Version employeur

Répartition des répondants selon l'impact observé sur le quotidien de leur(s) salarié(s)
(base répondants : 550)



Version salarié(e)

Répartition des salariés selon les impacts de la formations sur leur quotidien
(base répondants : 786)



D'une façon plus générale, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre salarié? D'une façon plus générale, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre quotidien?- question à choix multiples, plusieurs réponses possibles.

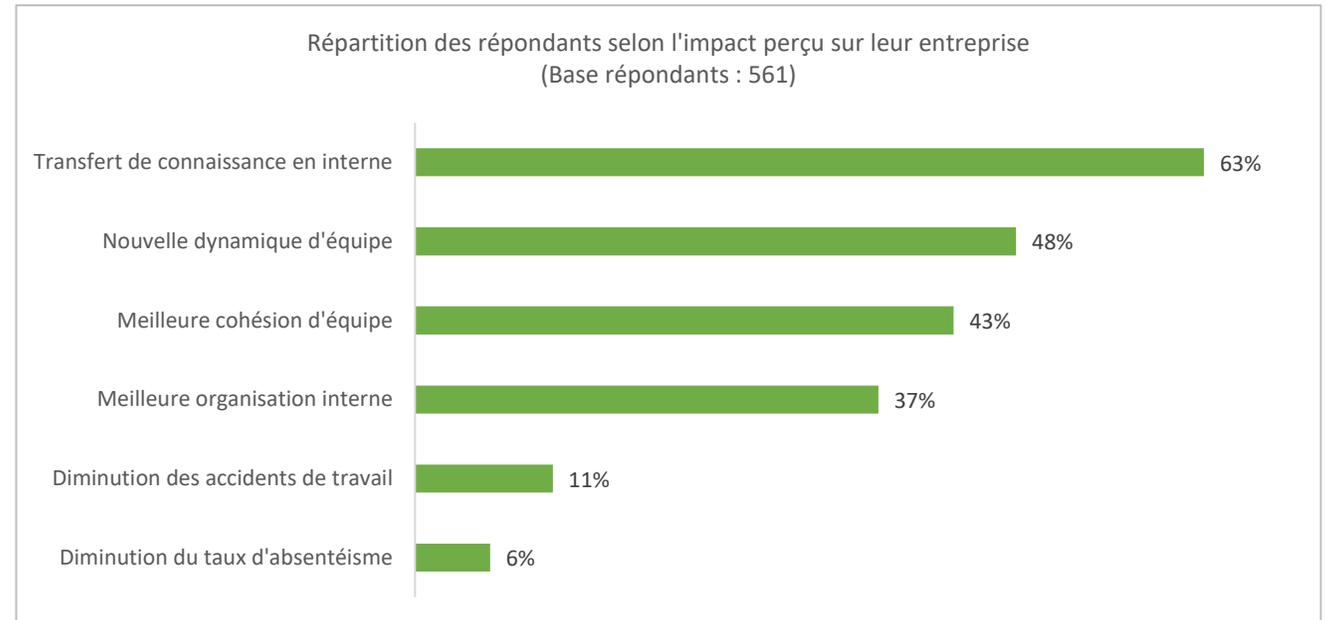
Sur cet aspect de l'analyse, **les perceptions des employeurs et des salarié(e)s sont assez proches** quant aux impacts de la formation sur le quotidien du salarié. L'amélioration des conditions de travail, néanmoins, étant plus largement mise en avant du côté salarié(e). Dans tous les cas, **la formation semble avoir un impact renforcé sur la motivation** (côté employeur on passe de 51 à 56% depuis la dernière étude d'impact) **et l'implication du ou de la salarié(e) dans son travail** (41% versus 35% dans la version 2023).

Des impacts de la formation sur l'entreprise qui sont de plus en plus identifiés

Version employeur

561 répondant(e)s ont été interrogé(e)s sur les impacts de la formation sur leur entreprise. Tous les items sont en hausse depuis la dernière version de l'étude d'impact à l'exception de la diminution des accidents de travail et de la diminution du taux d'absentéisme.

- Le **transfert de connaissance en interne arrive en tête** auprès de 63% des répondants (soit 11 points de plus que lors de l'étude d'impact 2023).
- Les **deux items relatifs à la dynamique et la cohésion d'équipe** arrivent ensuite dans des proportions similaires (respectivement 48% et 43% contre 39% et 36% dans la version 2023 de l'étude).
- Concernant **la diminution des accidents du travail**, deux actions se démarquent avec des taux supérieurs à la moyenne (16%), il s'agit de la formation animateur 4P avec l'item cité par la moitié des répondants et la formation professionnalisation des métiers de la viande cité par 1 répondant sur 4.

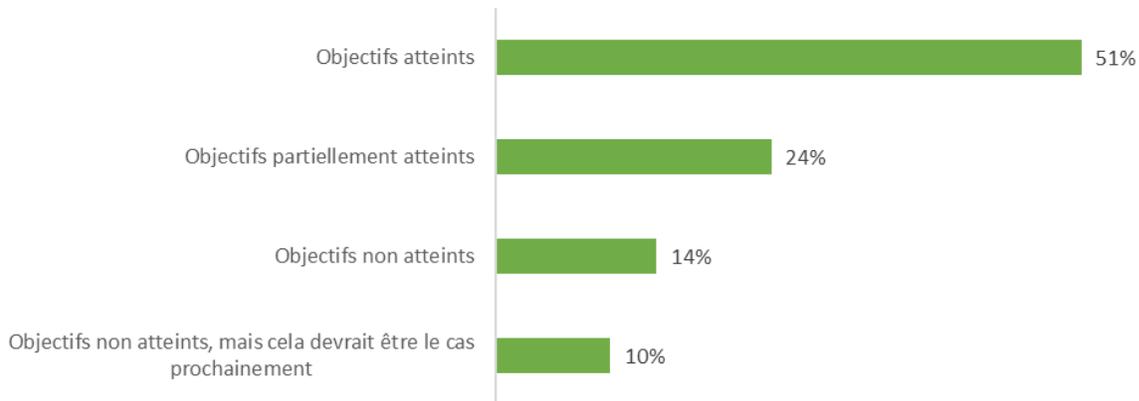


Q- A un niveau plus global, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre entreprise? Question à choix multiples- plusieurs réponses possibles.

75% des objectifs visés par la formation atteints, même partiellement

Version employeur

Taux d'atteinte des objectifs de la formation selon la perception des employeurs
(Base répondants : 502)



Q- La formation vous a-t-elle permis d'atteindre les impacts attendus ? (les impacts sont cités et à évaluer selon une échelle graduée)

Au moment de la conception des projets de formation, des impacts/ objectifs attendus sont définis en concertation avec les commanditaires et les partenaires du projet. Ces objectifs relèvent des évolutions souhaitées en termes de pratiques professionnelles, sécurité, gain de performance, développement de nouveaux projets, mise en conformité réglementaire... et sont normalement assortis d'indicateurs objectivables.

504 employeurs* ont été interrogés sur leur perception de l'atteinte de ces objectifs (objectif par objectif). D'après leur perception, **51% des objectifs** visés par les projets de formation ont **été pleinement atteints**, et **24% en partie**. Les disparités relatives aux taux de réponse par projet de formation ne permettent pas de comparaison fiable.

**Toutes les actions de la séquence 2 et 3 et une partie des actions évaluées de la séquence 1: Agriculture management, Animateur 4P, Projet automobile, Projet installation chauffe-eau solaire, Gardiennage- Espace pro, Maintenance Engin miniers, Produit et process de fabrication chocolat, Professionnalisation filière viande, Projet Karuia Ecoconduite*

Au-delà des impacts identifiés au démarrage des projets et sur lesquels les employeurs sont spécifiquement interrogés, d'autres impacts spécifiques ont émergé des retours qualitatifs spontanés des entreprises ou d'une observation particulière de l'organisme de formation:

- **Des impacts liés à la productivité** de l'entreprise : concernant la formation process de fabrication de chocolat d'autres critères de performance ont été observés tels que la réduction de la perte de temps ; la diminution des arrêts de production, l'application plus rigoureuse des règles et des consignes de fabrication (5/8 répondants); moins de sollicitation des chefs de production (3).
- **Des impacts liés à la professionnalisation des salariés** : concernant les formations CQP AHSE, les 14 candidat(e)s ont obtenu leur certification.
- **Des impacts relatifs à la mise en conformité réglementaire** ou des **processus de certification** :
 - concernant les formations gardiennage, l'ensemble des stagiaires ont renouvelé leurs cartes professionnelles,
 - concernant la formation professionnalisation de la filière bois, les trois entreprises susceptibles d'obtenir une certification RCNC se sont lancées dans la démarche à l'issue de la formation.
- **Des impacts relatifs à l'appétence à la formation professionnelle** : la formation process chocolat a généré de nouvelles demandes de formations pour 3 entreprises sur 8. C'est également le cas pour 4 employeurs sur 8 concernés par le projet professionnalisation de la filière bois. 66% des répondants du plan BTP 2019 ont l'intention d'inscrire leurs salarié(e)s à de nouvelles formations.

Un impact limité sur le développement de collaborations inter-entreprises

Version employeur



Q- La mise en place de cette formation vous a-t-elle permis de développer des collaborations avec d'autres entreprises du même secteur que le vôtre ?

La formation semble avoir assez peu d'impact sur le développement de collaborations inter-entreprises, y compris sur des projets axés « filières », en notant tout de même un taux élevé de répondants « ne sachant pas ». Des collaborations plus souvent mises en avant par les participants du projet Karuia et du brevet Mer.

Quelques éléments de synthèse sur les résultats des enquêtes à froid

- **Des actions qui répondent à un besoin** : des entreprises de plus en plus nombreuses à considérer que l'action de formation était adaptée à leurs besoins (83%);
- **Un impact sur la montée en compétences et sur la performance des salariés** reconnu et **qui progresse** dans les perceptions des employeurs
- **Des compétences qui restent dans les entreprises** : plus de 90% des stagiaires sont encore dans l'entreprise entre 6 et 9 mois après la formation.
- Des tendances qui se confirment pour les leviers à activer pour renforcer le transfert des compétences acquises en formation : consacrer du temps à l'issue de la formation pour permettre au salarié de mettre en pratique, faire évoluer l'organisation de l'entreprise et guider le salarié (par l'employeur ou un collègue). Les salarié(e)s identifient quant à eux davantage le fait de faire évoluer leur poste.
- **Des impacts reconnus sur les savoir-être professionnels** : l'autonomie, l'assurance et la polyvalence.
- **Des impacts sur la motivation et l'implication des salariés qui se renforcent**, en particulier dans la perception des employeurs.
- **Un impact positif sur les pratiques de recours à la formation professionnelle** : des salarié(e)s qui sont de plus en plus impliqués dans leur inscription aux formations, une appétence grandissante pour des formations complémentaires et plus de facilité côté employeur et salarié(e)s à identifier les compétences à développer.

- **Des pistes pour un impact renforcé des actions de la programmation** :
 - Un taux de transfert des compétences acquises qui reste stable : **la moitié des compétences acquises est complètement transférée** à l'issue de la formation (perception similaire côté employeur et salariés)
 - Seul **51% des employeurs considère que la formation a complètement atteint ses objectifs**.
 - Des actions qui semblent peu influencer sur la dynamique collaborative entre les entreprises.
 - Une difficulté à analyser réellement l'impact de la programmation sur la structuration des filières.