



# L'évaluation du Congé Individuel de Formation

Une première enquête nationale

## DOSSIER DE PRESSE

### 28 juin 2011

Contact : Bernard Abeillé, directeur du Fonds Paritaire  
06 70 86 96 87  
[accueil@fpspp.org](mailto:accueil@fpspp.org)

## Sommaire

L'impact du Congé Individuel de Formation sur les trajectoires professionnelles : première enquête nationale et premiers résultats

PAGES 1 à 4

Contexte, objectifs et méthode

Les premières conclusions issues de l'enquête

*Une présentation synthétique des résultats :*

Le profil des bénéficiaires du CIF

Un puissant vecteur de changement professionnel

Un « moteur essentiel de l'ascenseur social »

L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet

Une dynamique de la deuxième chance : quelques précisions sur le CIF

PAGE 5

Une brève histoire du CIF

Les coûts comparés de la formation initiale et du CIF

## Quelques informations complémentaires

Le réseau des FONGECIF et du FAF TT : un service de proximité

PAGES 7 à 10

Un fonctionnement paritaire, une compétence régionale

Une référence en matière d'accompagnement et de conseil

La carte du réseau des FONGECIF

La mission d'animation du Fonds Paritaire

Le Fonds Paritaire, un outil de solidarité nationale pour ceux qui en ont le plus besoin

PAGES 10 A 11

Le Fonds Paritaire au cœur de la formation professionnelle

L'acte de naissance

Les missions du Fonds Paritaire

Le paritarisme au service de la sécurisation des trajectoires professionnelles

Les deux voies d'action du Fonds Paritaire : la péréquation et les projets

## L'impact du Congé Individuel de Formation sur les trajectoires professionnelles : première enquête nationale et premiers résultats

### Contexte, objectifs et méthode

Le Fonds Paritaire a pour mission principale de permettre à ses partenaires, via des financements ciblés, d'accompagner la sécurisation des parcours professionnels des salariés du secteur privé en France. À ce titre, il a un rôle d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT, principaux organismes-conseils financeurs des parcours individuels de formation.

Afin d'avoir une vision précise et régulièrement actualisée de l'état de la formation professionnelle individuelle en France, le Fonds Paritaire conduira désormais chaque année une série d'études quantitatives et qualitatives sur les dispositifs du Congé Individuel de Formation. **La première enquête réalisée permet d'évaluer l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires, et concerne les parcours achevés en 2009.**

C'est la première fois qu'une évaluation de ce type est effectuée au niveau national. Cette nouvelle échelle permet de travailler d'une part sur un échantillon significatif (plus de 13 000 personnes) et d'autre part sur une méthodologie homogène pour toutes les régions. Elle inaugure la mise en place d'un baromètre annuel sur le long terme.

Le Congé Individuel de Formation (CDI, CDD et intérimaires) est le premier des dispositifs étudiés car c'est un dispositif essentiel à la concrétisation d'un projet professionnel et personnel, quel que soit le niveau de formation initiale et d'expérience professionnelle de la personne. Le CIF est l'aboutissement d'un parcours pensé, argumenté, construit avec des professionnels. C'est un outil clé de la sécurisation des parcours professionnels des publics les moins qualifiés. Après le CIF, le congé Bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) feront l'objet d'une évaluation annuelle.

**Cette évaluation concerne à la fois les effets de l'action sur les bénéficiaires un an après leur formation et leur accompagnement par les FONGECIF et le FAF TT.** Elle permet d'apprécier, avec du recul, la valeur ajoutée du Congé Individuel de Formation et de l'accompagnement des projets professionnels par le réseau des FONGECIF et du FAF TT. Par ailleurs, pour les partenaires sociaux, cette évaluation permet de démontrer que les sommes investies dans ces dispositifs ont un impact concret sur l'évolution professionnelle de leurs bénéficiaires.

L'élaboration du questionnaire a été confiée au cabinet Ambroise Bouteille et Associés, à partir d'un travail préalable mené en interne au sein du réseau. C'est l'Institut IPSOS qui a été chargé de l'administration de l'enquête et du traitement des données.

**13 875 personnes ont répondu à ce questionnaire** (soit 51% des personnes destinataires de l'enquête), un excellent taux de réponse pour une première enquête de ce type qui garantit la fiabilité des résultats.

## Les premières conclusions issues de l'enquête

### L'efficacité du dispositif

Le CIF participe activement aux politiques de l'emploi. Il atteint les objectifs qui lui sont fixés : mobilité professionnelle, employabilité, ascension sociale... L'investissement financier et personnel qu'il représente doit être envisagé sur la totalité d'un parcours de vie professionnelle. C'est par définition un dispositif tourné vers les salariés ayant un besoin de qualification ou de reconversion, une fois dans leur carrière. Le CIF peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi.

### L'accompagnement par les FONGECIF et le FF TT

Les résultats de cette enquête traduisent de façon concrète les choix faits par les partenaires sociaux pour sécuriser les parcours professionnels du plus grand nombre : un très large accès aux services déployés par les FONGECIF et le FAF TT, un haut niveau de satisfaction au regard des services déployés. La fonction d'information, de conseil et d'accompagnement est indispensable pour assurer une orientation, une formation et un suivi de qualité permettant de répondre aux objectifs de transition professionnelle recherchés.

## Présentation synthétique des résultats

### Le profil des bénéficiaires du CIF

S'il bénéficie équitablement aux hommes et aux femmes, avec une moyenne d'âge de 37 ans, le CIF concerne prioritairement les ouvriers et les employés (80%). Il s'adresse, en premier lieu, aux salariés faiblement qualifiés (60% sont de niveau VI, V ou IV). Ce dispositif répond ainsi aux objectifs visés par les partenaires sociaux et exprimés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2009.

#### Les bénéficiaires du CIF

- 48% sont des femmes.
- 57% ont plus de 35 ans
- 80% sont ouvriers et employés
- 60% ont un niveau de formation initiale inférieur ou égal au bac

### Un « moteur essentiel de l'ascenseur social »

Les trois premiers objectifs de départ traduisent **l'exigence de mobilité professionnelle**, notamment le souhait de reconversion et une sensibilité importante à la question de l'employabilité. La promotion sociale est un objectif poursuivi par la moitié des bénéficiaires. On peut noter que près d'un tiers d'entre eux ont un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ces objectifs sont largement atteints.



**72%** des bénéficiaires occupent une fonction en lien avec la formation suivie un an après la fin du CIF.

**92%** des formations suivies se concluent par un examen : diplôme, titre, certification.

**94%** de réussite à l'examen final

Quand il n'est pas atteint un an après la fin de la formation, l'objectif n'est pas pour autant abandonné : en forte proportion (48%) les bénéficiaires poursuivent toujours leur projet professionnel ou n'y ont renoncé que momentanément (17%).

Le CIF est un investissement déterminant pour la réussite du projet professionnel. Il répond largement aux attentes exprimées par les bénéficiaires. Il facilite notamment la reconversion professionnelle et développe l'employabilité.

## Un puissant vecteur d'évolution professionnelle

### Une employabilité accrue

Les personnes ayant bénéficié d'un Congé Individuel de Formation après un CDD (CIF CDD) ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (CIF Intérim) accèdent en proportion importante à un CDI un an après leur formation. Dans un contexte économique difficile, 81% d'entre elles sont en emploi.

### Une transition professionnelle sécurisée

Les personnes ayant bénéficié d'un CIF alors qu'elles étaient en CDI (CIF CDI) sont pour 87% d'entre elles en situation d'emploi un an après la fin de leur formation. Quel que soit le changement opéré dans leur parcours, elles ont en très grande majorité trouvé une solution, principalement en CDI (65%). Pour les autres, il s'agit probablement d'une situation transitoire vers leur objectif professionnel.

### Une réelle dynamique d'évolution professionnelle

La comparaison de la situation professionnelle avant le CIF et un an après fait apparaître une réelle dynamique de changement. Ce changement représente une amélioration, notamment pour l'évolution professionnelle (78%). Le niveau de satisfaction global sur la situation professionnelle un an après la formation est très favorable (76% de satisfaction).

### La situation a changé...

Les bénéficiaires ont changé de :

- profession **75%**
- responsabilités **73%**
- entreprise **68%**
- secteur d'activité **64%**
- catégorie socioprofessionnelle **63%**

un an après leur formation

### ... et ce changement est positif.

Le niveau de satisfaction global sur la situation professionnelle un an après le CIF est très favorable. La situation est nettement plus satisfaisante (40%) et plutôt plus satisfaisante (36%) qu'avant la formation. Les réponses sont homogènes quel que soit le type de CIF.

### Grâce au CIF

Les bénéficiaires estiment que le CIF est à l'origine du changement dans la plupart des cas, tout particulièrement sur la profession (80%), mais aussi pour la progression dans la catégorie socioprofessionnelle (70%).

Les bénéficiaires de CIF CDD et Intérim

**3 sur 10** ont trouvé un emploi en CDI un an après leur formation.

**7%** des bénéficiaires (tous types de CIF confondus) sont indépendants, chefs d'entreprise ou en création d'entreprise.

## L'accompagnement des FONGECIF : une mission centrée sur l'individu et son projet

L'accès à la formation tout au long de la vie suppose une connaissance des outils d'évolution professionnelle mis à disposition des salariés et des demandeurs d'emploi. Le CIF est une ressource qui offre de réelles perspectives d'évolution, complétée par le congé bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience. Les FONGECIF et le FAF TT ont développé une offre de services cohérente, en constante progression, dont l'enjeu est d'accompagner les trajectoires et les transitions professionnelles.

Ils accueillent, renseignent, conseillent et accompagnent des hommes et des femmes dans leurs parcours, pour les aider à concrétiser leurs projets individuels.

**Un taux de satisfaction exceptionnel sur les services :**  
**93%** pour l'accueil et l'information  
**93%** pour le conseil et le suivi  
**94%** pour la gestion administrative et financière des dossiers

### L'accueil et l'information : une première étape active et efficace

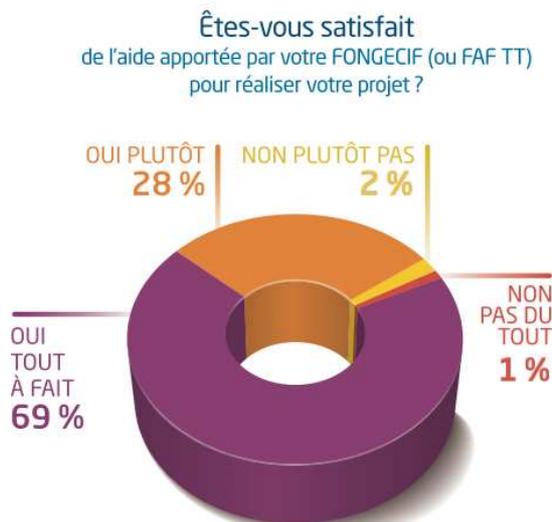
**94%** des utilisateurs ont trouvé une réponse à leurs questions.

Le recours aux services d'accueil et d'information fait apparaître une forte prépondérance de l'accueil téléphonique (93%) et une grande disponibilité de l'accueil physique (81%). Les autres services sont le site internet (66%) et les réunions collectives (59%).

### Le conseil et le suivi : une aide concrète à la construction du projet professionnel

Les FONGECIF et le FAF TT ont apporté un soutien efficace. La majorité des utilisateurs jugent que les services les ont réellement aidés pour :

- progresser dans la construction de leur parcours professionnel (81%)
- choisir la formation la plus adaptée (60%)
- rechercher le centre de formation adéquat (58%)
- mieux gérer le projet au long de la formation (62%)



### Le recours aux services de conseil et de suivi

**67%** entretiens individuels en face-à-face

**57%** entretiens individuels au téléphone

**38%** ateliers projets

## Une dynamique de la deuxième chance : quelques précisions sur le CIF

### Une brève histoire du CIF

Le CIF est la possibilité offerte à chacun (salarié ou demandeur d'emploi sous certaines conditions) de suivre à son initiative une formation de son choix, en bénéficiant d'une prise en charge totale ou partielle de sa rémunération et des coûts de formation. Il permet de mettre en œuvre des formations de longue durée (780 heures en moyenne, 1 200 heures au maximum) pour **accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession, s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, préparer et passer un examen.** Cette formation est indépendante du plan de formation de l'entreprise.

Institué par la loi de juillet 1971\*, en période de plein emploi, le Congé Individuel de Formation illustrait la volonté des partenaires sociaux de placer le salarié au cœur de la formation professionnelle. Cependant le CIF est resté un droit peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle est instauré un système de financement spécifique.

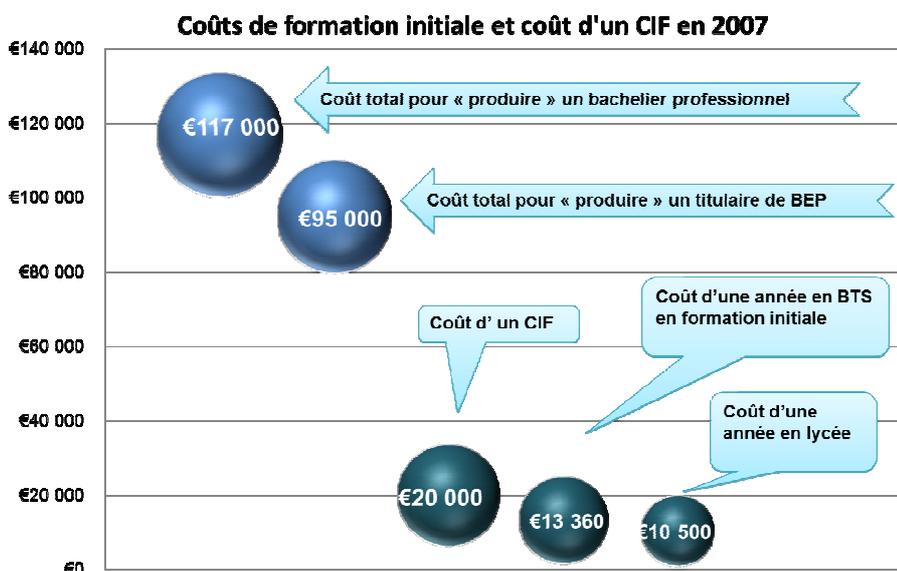
**Le CIF est aujourd'hui un dispositif pertinent au service de projets de reconversion, de mobilité, de qualification d'une durée plus longue que les formations délivrées dans le cadre de l'entreprise.** Près d'un million de personnes en ont bénéficié sur une génération (30 ans). C'est dans cet espace temporel qu'il faut l'apprécier.

*\*Loi du 16 juillet 1971 sur l'organisation de la formation professionnelle continue, résultant de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970*

« Le CIF a démontré, au cours des trente dernières années, son utilité sociale et son apport essentiel dans le fonctionnement de l'ascenseur social »

*Extrait du rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) mars 2008*

### Les coûts comparés de la formation initiale et du CIF



Sources : Ministère de l'Éducation nationale (DEPP) et FUP

### Les chiffres en 2010

45 900 CIF acceptés  
34 700 CIF CDI et 11 200 CIF CDD  
(non compris les 880 CIF Hors Temps de Travail)

1,03 milliard € engagés

Coût moyen de prise en charge :  
23 536 € pour un CIF CDI  
18 984 € pour un CIF CDD  
dont la plus grande part (70%) concerne la rémunération)

## Quelques informations complémentaires

## Le réseau des FONGECIF et du FAF TT : un service de proximité

### Un fonctionnement paritaire, une compétence régionale

Créés dans le contexte des lois de décentralisation, les FONGECIF (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) sont **des entités régionales répondant aux besoins des salariés et du tissu économique des territoires**. Le réseau national a été mis en place en 1983 afin de répondre directement sur le terrain aux demandes des usagers. Les FONGECIF sont des Organismes Paritaires Agréés pour le Congé Individuel de Formation (OPACIF). Ces structures de type associatif (loi 1901), agréées par le Ministère du Travail, collectent et gèrent, au niveau régional, les contributions des entreprises au titre du Congé Individuel de Formation. Ces contributions financent les Congés Individuels de Formation, les congés ou les actions de Bilan de compétences et les congés de Validation des Acquis de l'Expérience.

Un FONGECIF est dirigé par un Conseil d'Administration renouvelé tous les deux ans et composé paritairement de représentants des trois organisations patronales et des cinq syndicats de salariés représentatifs au niveau national. Le Conseil d'Administration définit l'orientation politique et vote les budgets. Une commission paritaire étudie les demandes et se prononce sur leur prise en charge.

Le FAF TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), en tant qu'OPCA et OPACIF, gère les aspects administratifs et financiers des actions de formation des salariés intérimaires. Il assure auprès de ces publics la même mission de conseil et d'accompagnement que les FONGECIF.

**650** représentants des partenaires sociaux participent aux **27** Conseils d'administration et représentent le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC, la CFECGC, la CGT.  
(Chiffres 2009)

### Une référence en matière d'accompagnement et de conseil

L'ANI de 2003, repris par la loi du 4 mai 2004, a conforté les FONGECIF et le FAF TT dans leur mission d'information, de conseil et d'accompagnement des salariés, demandeurs d'emploi (CDD) ou intérimaires.

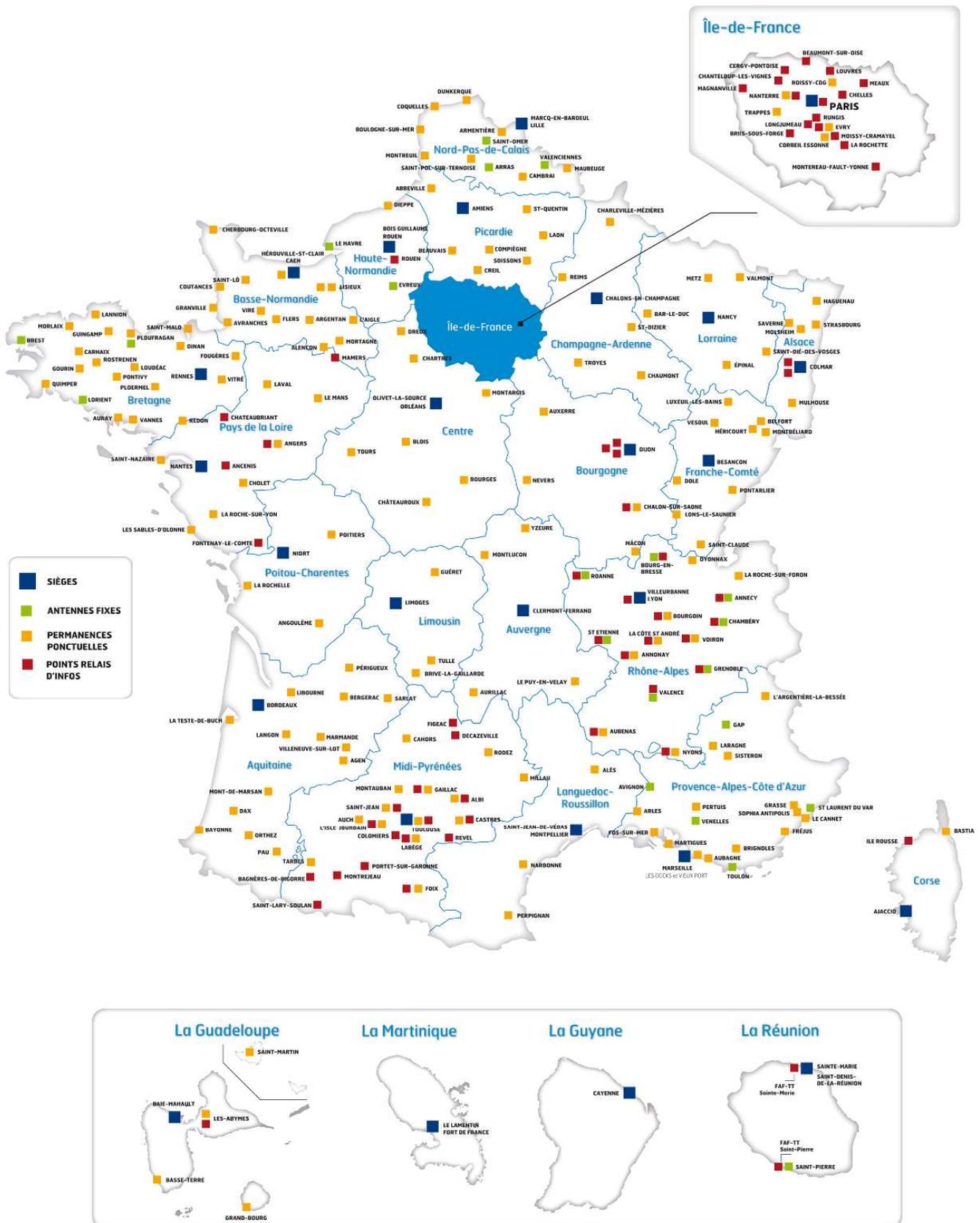
*Art. 2-15 : « Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. À cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :*

- *un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,*
- *une information sur les dispositifs de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience et de bilan de compétences,*
- *un appui à l'élaboration de son projet »*

Implantés sur les territoires, au plus près du terrain, les FONGECIF et le FAF TT ont développé un réseau de proximité aux publics, par des lieux d'accueil physique, des permanences téléphoniques et par la mise en place de sites internet. Ils ont également des partenariats avec d'autres acteurs des territoires sous la forme de réseaux interinstitutionnels. Cette recherche de proximité traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner, en tout lieu du territoire, les salariés dans leur évolution professionnelle et de favoriser leur mobilité.

**550** permanents dont **260** conseillers, chargés d'accueil et d'information sont présents sur l'ensemble du territoire et offrent un service de proximité dans plus de **300** points d'accueil.  
(Chiffres 2009)

## La carte du réseau des FONGECIF



## La mission d'animation du Fonds Paritaire

Hérité du FUP, et avant lui du COPACIF, ce rôle d'animation du réseau des FONGECIF et du FAF TT a déjà plus de 20 ans. Ce réseau a été constitué au départ en entités régionales indépendantes afin qu'elles puissent s'adapter d'emblée aux réalités spécifiques à chaque territoire. À la recherche d'une meilleure convergence un important travail de réflexion et de comparaison des pratiques est donc engagé depuis de nombreuses années. Il est poursuivi et amplifié par le Fonds Paritaire.

**L'année 2010 a vu d'importants chantiers d'harmonisation** se concrétiser et notamment par la définition de règles communes de prise en charge financière des Congé Individuel de Formation. **Le Fonds Paritaire, avec les FONGECIF, a également fait réaliser une enquête portant sur l'impact du Congé Individuel de Formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires. Ce sont les résultats de cette première évaluation qualitative commune qui sont présentés le 28 juin 2011 à l'ensemble du réseau.**

Un chantier sur l'orientation et la qualité des services des FONGECIF a démarré parallèlement et se poursuit en 2011 afin d'identifier un socle commun de types de services proposés par le réseau, et de **préparer une charte d'engagement qui devrait être adoptée en 2011.**

### Professionnalisation du réseau en 2010

**23** structures sur 27  
ont participé, soit

**220** collaborateurs  
qui ont suivi un total de

**475** jours stagiaires

Le Fonds Paritaire a poursuivi la professionnalisation du réseau des FONGECIF et du FAF TT en déployant un dispositif de formation auquel 23 structures ont participé. Plus de 220 collaborateurs ont suivi un total de 475 jours/stagiaires sur des thèmes très divers. Le dispositif a notamment permis de :

- sensibiliser les équipes à la qualité de l'offre de services,
- approfondir la problématique de la création d'activité,
- développer des compétences pour la conduite de projet,
- échanger sur les enjeux actuels des mobilités socio-professionnelles et les pratiques d'information, de conseil et d'accompagnement.

Les responsables politiques et techniques du Fonds Paritaire ont également été présents auprès de treize régions, lors de réunions interrégionales, de séminaires, d'Assemblées Générales ou de Conseils d'Administration.

## Le Fonds Paritaire, un outil de solidarité nationale pour ceux qui en ont le plus besoin

### Le Fonds Paritaire au cœur de la formation professionnelle

Utiliser mieux et davantage les outils de la formation professionnelle au service de l'accès et du maintien dans l'emploi : cette volonté des partenaires sociaux s'inscrit dans la réforme engagée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009

« Le Fonds Paritaire, c'est d'abord la mutualisation : mettre en commun des moyens au service d'une politique impulsée par les partenaires sociaux. »

**Djamal Teskouk**  
Président du Fonds  
Paritaire

repris par la loi du 24 novembre 2009. La notion de « formation tout au long de la vie » y est renforcée par un principe novateur : quelle que soit sa situation, l'individu est placé au centre du système qui doit l'accompagner dans le pilotage de son évolution professionnelle. **Il s'agit de passer d'une logique de statut (salarié, demandeur d'emploi, jeune...) à une logique de projets et d'individualisation des parcours. C'est ce principe qui sous-tend l'idée de sécurisation des parcours professionnels.**

Mais c'est sans doute par son ouverture vers les publics fragilisés que l'accord des partenaires sociaux se montre le plus innovant : simplifier et amplifier les possibilités d'accès à la formation, rendre les circuits de financement plus transparents et mutualiser les fonds pour les réorienter prioritairement vers

ceux qui en ont le plus besoin dans les plus petites entreprises. **Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est un élément moteur de cette solidarité nécessaire au développement économique et au progrès social.** Il contribue notamment à l'ambition que se sont fixés les partenaires sociaux : former chaque année 500 000 salariés parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi.

### L'acte de naissance

Créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, repris par la loi orientation-formation du 24 novembre 2009, le Fonds Paritaire succède au FUP (Fonds Unique de Péréquation). **Les statuts du Fonds** ont été adoptés lors du conseil d'administration extraordinaire du 12 mars 2010, **ses règles de fonctionnement** fixées par décret le 19 février 2010. L'arrêté d'agrément est paru au Journal Officiel du 16 mars 2010. Les partenaires sociaux ont déterminé par accord, le 12 janvier 2010, **l'affectation de ses ressources**. La convention-cadre conclut pour trois ans, le 15 mars 2010, entre les partenaires sociaux gestionnaires du Fonds et le secrétaire d'État, chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, en a déterminé **les objectifs et moyens d'action**. Cette convention est déclinée chaque année dans une annexe financière.

### Les missions du Fonds Paritaire

**La qualification et requalification des salariés et demandeurs d'emploi** : ces actions sont cofinancées sur la base d'appels à projets au bénéfice de publics prioritaires. **La péréquation des fonds**, par des versements complémentaires aux OPCA et OPACIF, contribue au développement de la professionnalisation et du Congé Individuel de Formation. Le Fonds participe au **financement du nouveau service dématérialisé d'information** sur l'orientation et la formation professionnelle gratuit et accessible à tous. **Il est chargé d'animer les réseaux** (FONGECIF, FAF TT et OPCA) et de conduire des études et des actions de promotion, d'information ou d'évaluation.

## Le paritarisme au service de la sécurisation des trajectoires professionnelles

Le Fonds Paritaire est une association constituée entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatives aux niveaux national et interprofessionnel. Il met en œuvre les politiques arrêtées par le CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle), instance de pilotage du dispositif. Son fonctionnement repose sur l'engagement des femmes et des hommes qui composent ses instances paritaires et ses équipes.

« Au-delà de la péréquation, le Fonds Paritaire est un outil de décloisonnement des fonds qui permet la prise en compte du projet de la personne. »

**Francis Da Costa**  
Vice-président du Fonds Paritaire

Organe délibérant et souverain, **son conseil d'administration** (20 titulaires et 30 suppléants), programme les appels à projets et examine les demandes de péréquation. Le Fonds Paritaire est organisé en **trois commissions paritaires** qui présentent leurs propositions au conseil d'administration :

« Professionnalisation », « Congé Individuel de Formation » et « Sécurisation des parcours professionnels ». **La structure technique** compte au 1<sup>er</sup> janvier 2011 trente et un salariés, dont la moitié travaille au service projet. **Le comité de suivi de la convention cadre** est composé des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier adjoint du FPSPP, ainsi que de quatre représentants désignés par le ministre en charge de la formation professionnelle. Ce comité est chargé de suivre l'emploi des ressources tel qu'il est défini dans la convention cadre.

## Les deux voies d'action du Fonds Paritaire : la péréquation et les projets

Le Fonds Paritaire, qui a succédé au Fonds Unique de Péréquation (FUP), en a conservé la mission de redistribution des fonds aux organismes collecteurs agréés au titre de la Professionnalisation et du Congé Individuel de Formation (CIF). **La péréquation**, en opérant un transfert de disponibilités, permet à ces organismes paritaires de prendre en charge des actions de formation **qui excèdent leurs ressources propres**, selon des critères fixés par la réglementation et par les partenaires sociaux. Cette mission, jugée essentielle par les partenaires sociaux, favorise une juste répartition des fonds.

### La péréquation en 2010

**264 M€** versés aux OPCA pour financer la professionnalisation.

**68,5 M€** versés aux OPACIF pour financer le CIFCDI.

**Seconde voie d'action du Fonds Paritaire : les projets.** Les appels à projets s'articulent autour des priorités fixées par la convention-cadre de mars 2010 afin d'améliorer la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Lancés par vagues successives, les appels à projets sont publiés sur le site [www.fpspp.org](http://www.fpspp.org), ainsi que les décisions de répartition prises par le Conseil d'administration. Tous les dossiers sont instruits par le Service Projet, dont l'objectif est d'accompagner les OPCA pour présenter leurs projets dans les meilleures conditions. Les projets sont présentés à la Commission « Sécurisation des parcours professionnels », qui émet un avis favorable ou défavorable. Les décisions de programmation sur les projets retenus sont prises par le Conseil d'administration. Celui-ci est réuni aussi souvent que possible pour que les décisions de programmation suivent rapidement l'avis de la Commission.

### Les projets en 2010

**13** appels à projets publiés.

**133** opérations programmées pour **404 M€**.