



Mise à jour de l'étude d'impact des actions de la programmation du FIAF conventionnées entre 2017 et 2022

Mars 2023

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- 18
- Impact sur la montée en compétences des salariés-25
- Evaluation de la satisfaction-31
- Evaluation de l'impact à froid- 36

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 salariés 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 2017-2022. Seules **les actions terminées au 31/12/2022 ont été prises en compte**.

L'objectif de l'étude était double:

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

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'issu 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 sert 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 sur la période de formation.

Une automatisation des données dans un outil unique parait nécessaire compte tenu du volume de données désormais disponibles relatives aux 469 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 (Eco-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

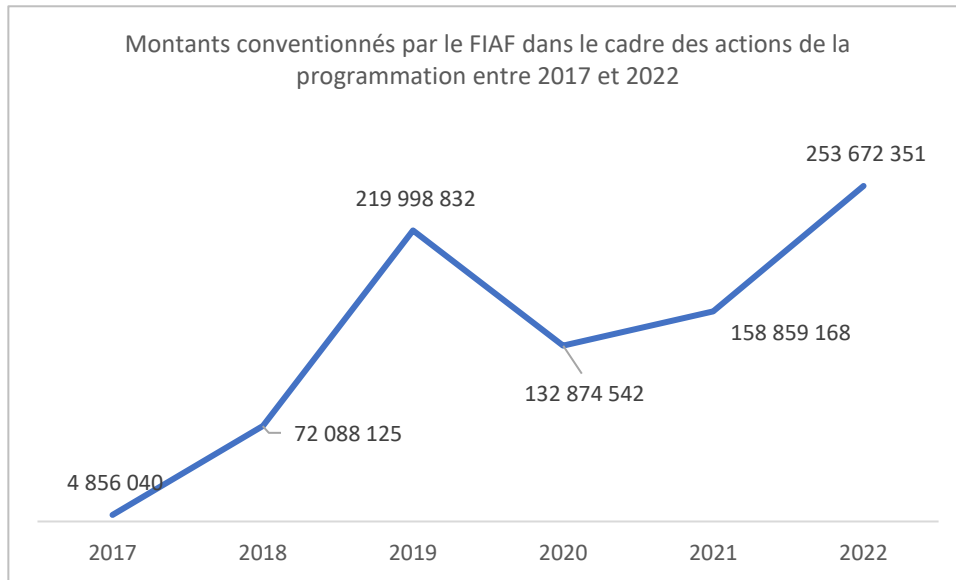
- ❖ Ce document, édité en mars 2023, est une troisième version de l'étude d'impact qui intègre l'analyse des évaluations à froid restituées entre 6 et 12 mois après les formations. Une partie seulement des évaluations à froid relatives aux formations financées sur la période 2017-2022 a pu être analysée.
- ❖ 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*.
- ❖ Il s'agit de la première étude d'impact réalisée sur les actions de programmation. Les résultats et, plus particulièrement les indicateurs présentés ici, doivent donc être considérés comme un point « zéro » qu'il sera possible de suivre annuellement pour mesurer l'évolution des impacts.

Photographie et performance des actions de la programmation

866 496 610 XPF conventionnés par le FIAF dans le cadre des actions de la programmation entre 2017 et 2022

- Entre 2017 et 2022, ce sont **842 349 058 XPF** qui ont été investis dans des projets de la programmation dédiés à des actions collectives.
- A cela s'ajoute également **24 14 552 XPF qui ont été investis dans le financement d'accompagnement individualisé** depuis 2021.

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



Millésime	Montant accompagnements individualisés en XPF
2 021	11 888 189
2 022	12 259 363
Total	24 147 552

70% des montants conventionnés entre 2017 et 2022 ont réellement été dépensés au 01/03/2023, soit 587 347 419 XPF.

Pour les 30% 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.

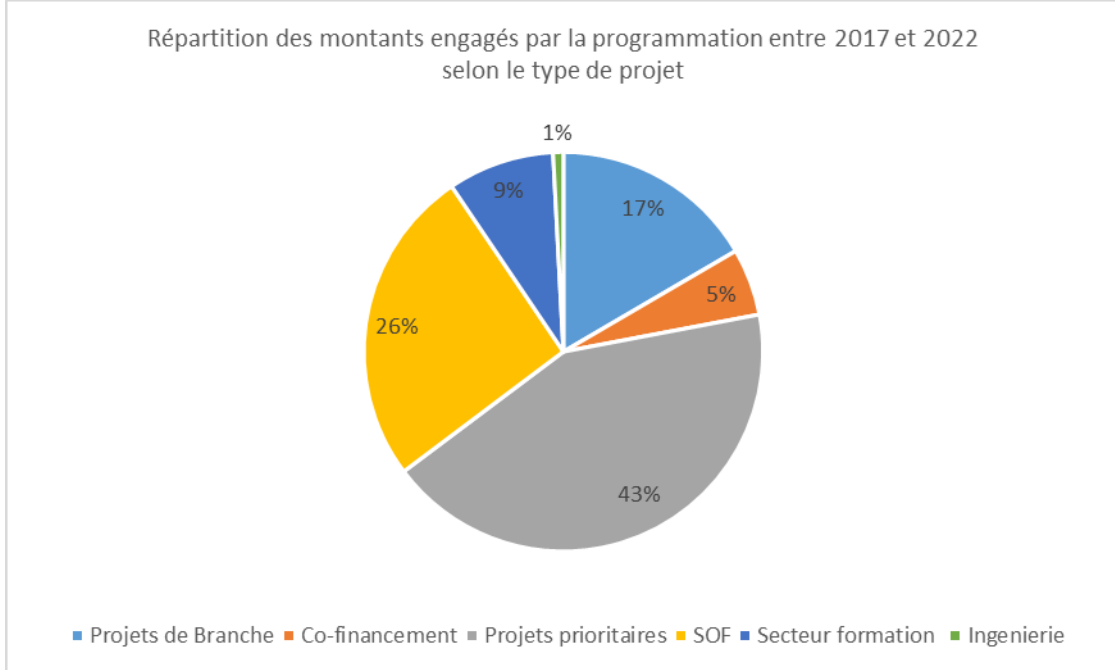
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Montant réellement dépensé	4 856 040	63 823 469	167 140 748	91 106 723	100 403 316	160 017 123	587 347 419
Montant conventionné	4 856 040	72 088 125	219 998 832	132 874 542	158 859 168	253 672 351	842 349 058
% des montants réellement dépensés	100%	89%	76%	69%	63%	63%	70%

***Données en provenance du tableau de suivi de facturation de la programmation*

43% 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 salariés du secteur privé. Ils sont divisés en quatre types de financement:

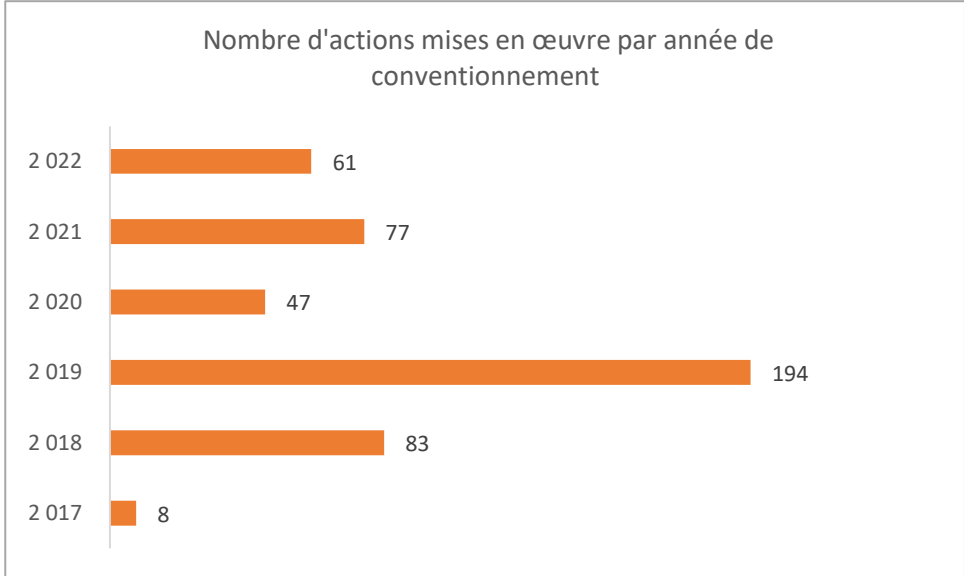
- Les projets SOF ou « sélection des offres de formation » font référence aux offres dont l’opportunité est déterminée à travers des enquêtes sectorielles ou des entretiens à l’initiative ou non de commanditaires extérieurs.
- Les projets prioritaires font référence aux offres construites à partir d’une alerte multi-employeurs, sectorielle ou branche.
- Les projets de branche sont des offres proposées aux adhérents sur la base d’une négociation de branche ayant donné lieu à un avenant de 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.



Type de projet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Projets de Branche	4 856 040	27 767 741	28 282 000	45 494 038		33 319 342	139 719 161
Co-financement			13 144 893		9 028 140	23 541 725	45 714 758
Projets prioritaires		34 195 461	80 678 825	64 407 784	50 526 705	130 220 584	360 029 359
SOF		10 124 923	96 927 711	16 930 720	93 174 263		217 157 617
Secteur formation					6 130 060	66 590 700	72 720 760
Ingénierie			965 403	6 042 000			7 007 403

469 actions de formation mises en œuvre entre 2017 et 2022

- Au total ce sont **469 actions de formation collectives** qui ont été mises en œuvre entre 2017 et 2022, auxquelles s'ajoutent **110 accompagnements individualisés** mis en place depuis 2021.
- 30 actions programmées ont été annulées et 5 reportées à ce jour, soit **un taux de réalisation de 93%**.
- 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). Depuis 2021, la situation semble se stabiliser plutôt aux alentours de 35 000 heures de formation. A noter que toutes les actions des millésimes 2021 et 2022 n'ont pas encore mises en œuvre à ce jour. Le chiffre indiqué ici est l'état de situation au 31/12/2022.
- **Concernant les suivis individualisés**, seules 3 d'entre eux ont été annulés soit **un taux de réalisation de 97%**.

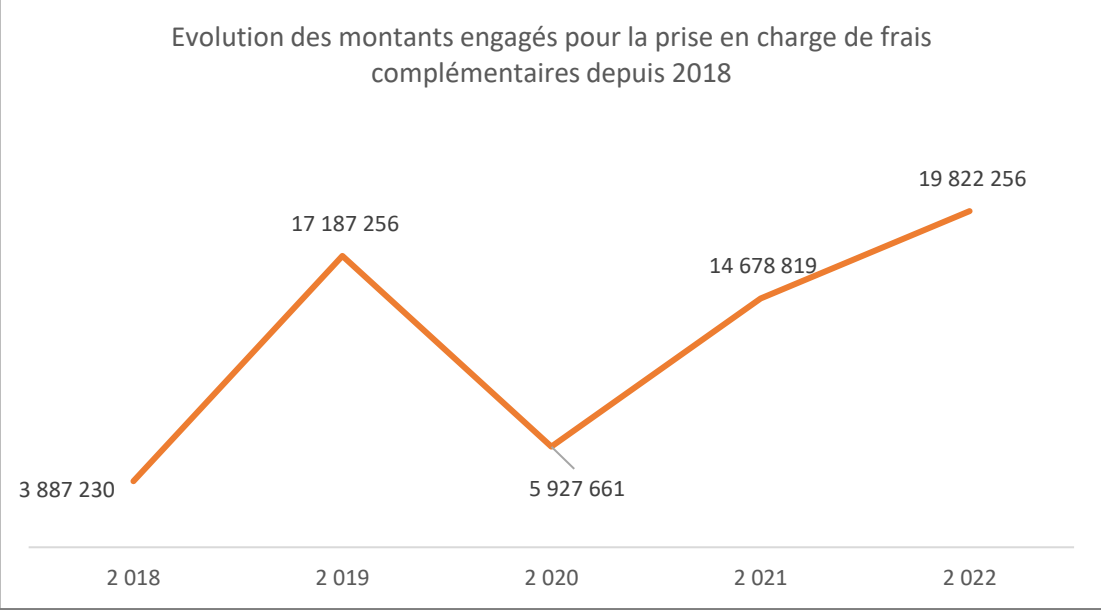


Millésime	Nombre d'actions mises en œuvre	Nombre d'heures financées	Budget conventionné en XPF
2 017	8	1 358	4 856 040
2 018	83	30 865	72 088 125
2 019	194	55 941	219 998 832
2 020	47	26 146	132 874 542
2 021	77	38 990	158 859 168
2 022	61	33 163	253 672 351

NB : En 2021, parmi les 77 actions mises en œuvre figure le projet « débit de boisson » visant à accompagner les professionnels du secteur à la mise en place d'une nouvelle réglementation. Le FIAF est intervenu en co-financement en apportant une contribution fixe par stagiaire, sans être en charge de la mise en œuvre de l'action.

Une action complétée par la prise en charge des frais annexes

- Entre 2017 et 2022 ce sont 61 503 222 XPF qui ont été consacrés à la prise en charge des frais annexes liés à une action de la programmation.
- Cela concernait 564 dossiers soit 13% des stagiaires concernés par une action de la programmation.
- Dans 95% des cas il s’agissait de la prise en charge de la rémunération du stagiaire.



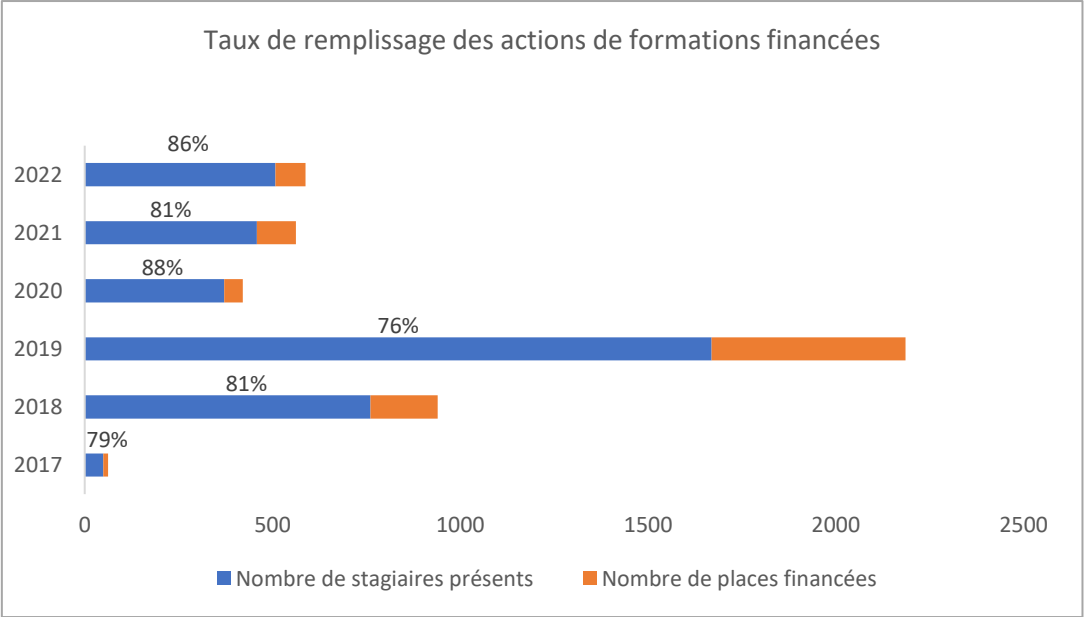
Evolution de la prise en charge des frais annexes entre 2018 et 2022. NB : aucune prise en charge de frais annexes enregistrée en 2017.

Millésime	Nb de dossiers 2022	Total engagé pour la prise en charge de frais annexes	Prise en charge de la rémunération	Frais pédagogiques	Frais de déplacement	Frais de restauration	Frais d'hébergement
2 022	129	19 822 256	19 178 715	-	307 821	64 970	270 750
2 021	98	14 678 819	14 073 569	-	235 654	53 620	315 976
2 020	33	5 927 661	5 594 473	-	237 137	7 032	89 019
2 019	257	17 187 256	15 823 149	955 000	123 997	104 995	180 115
2 018	47	3 887 230	3 887 230	-	-	-	-
Total	564	61 503 222	58 557 136	955 000	904 609	230 617	855 860

Taux de remplissage et de participation

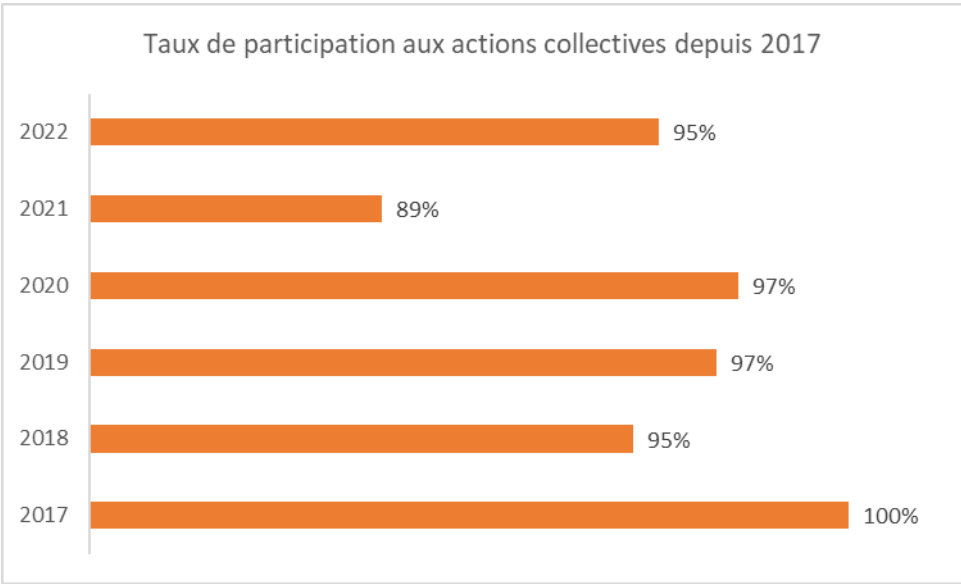
Sur la période 2017-2022, le taux de remplissage des actions collectives s'élève à 79%, cela signifie que 79% des places financées ont effectivement été occupées par un stagiaire participant. Ce taux tend à progresser depuis 2021.

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).



Un taux de participation aux actions collectives qui s'élève à 95% sur la période, ce qui signifie que 95% des stagiaires inscrits à une action collective financée 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%.

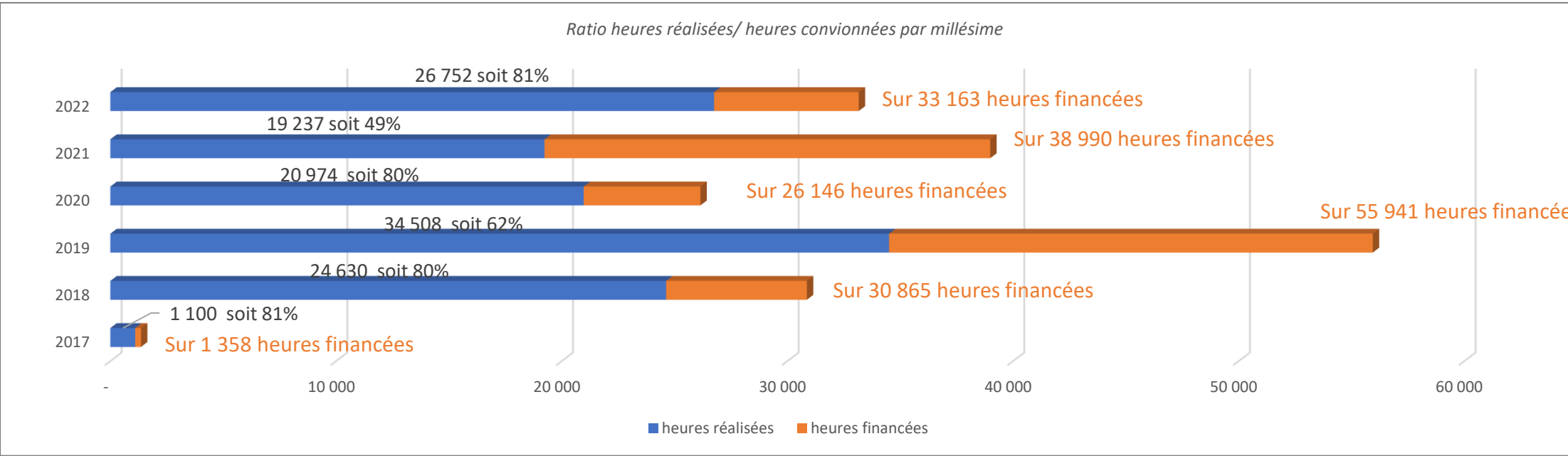


68% des heures financées entre 2017 et 2022 ont été réalisées

Entre 2017 et 2022, **186 463 heures de formation ont été financées** dans le cadre des actions de la programmation. **127 201 ont été réellement réalisées par des stagiaires effectivement présents**, ce qui représentent 68% 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.
- Dans le cas plus précis des actions conventionnées en 2021, certaines actions longues (notamment le diplôme d'aide soignant) n'étant pas terminé, des heures sont encore en cours de réalisation.



Un coût moyen par stagiaire qui augmente, un coût horaire qui se maintient

Entre 2017 et 2022, on observe une **variation annuelle moyenne relativement forte du coût par stagiaire et par entreprise : près de 20% par an**.

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 plus longues qui concentrent un volume horaire de formation conséquent destinées un nombre de stagiaires limité (VAE MER, Aide soignant, BPJEPS, DU Universitaire...).

Le coût moyen par heure de formation (qui englobe les coût pédagogiques, administratifs et logistiques) **connait**, quant à lui, **une évolution annuelle maîtrisée de + 5% par an**. En 2022, ce coût horaire, reste en deçà de 33% du coût horaire moyen observé dans le cadre du financement des plans de formation (7080 XPF).

Millésime	Nb de stagiaires présents	Nb d'entreprises	Nombre d'heures financées	Montant réel dépensé au 31/12/2022 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	1 358	4 856 040	99 103	285 649	3 576
2018	761	171	30 865	63 823 469	83 868	373 237	2 068
2019	1669	538	55 941	167 140 748	100 144	310 671	2 988
2020	371	168	26 146	91 106 723	245 571	542 302	3 485
2021	891	168	38 990	100 403 316	112 686	597 639	2 575
2022	539	202	33 163	160 017 123	296 878	792 164	4 825
Evolution annuelle moyenne					20%	19%	5%

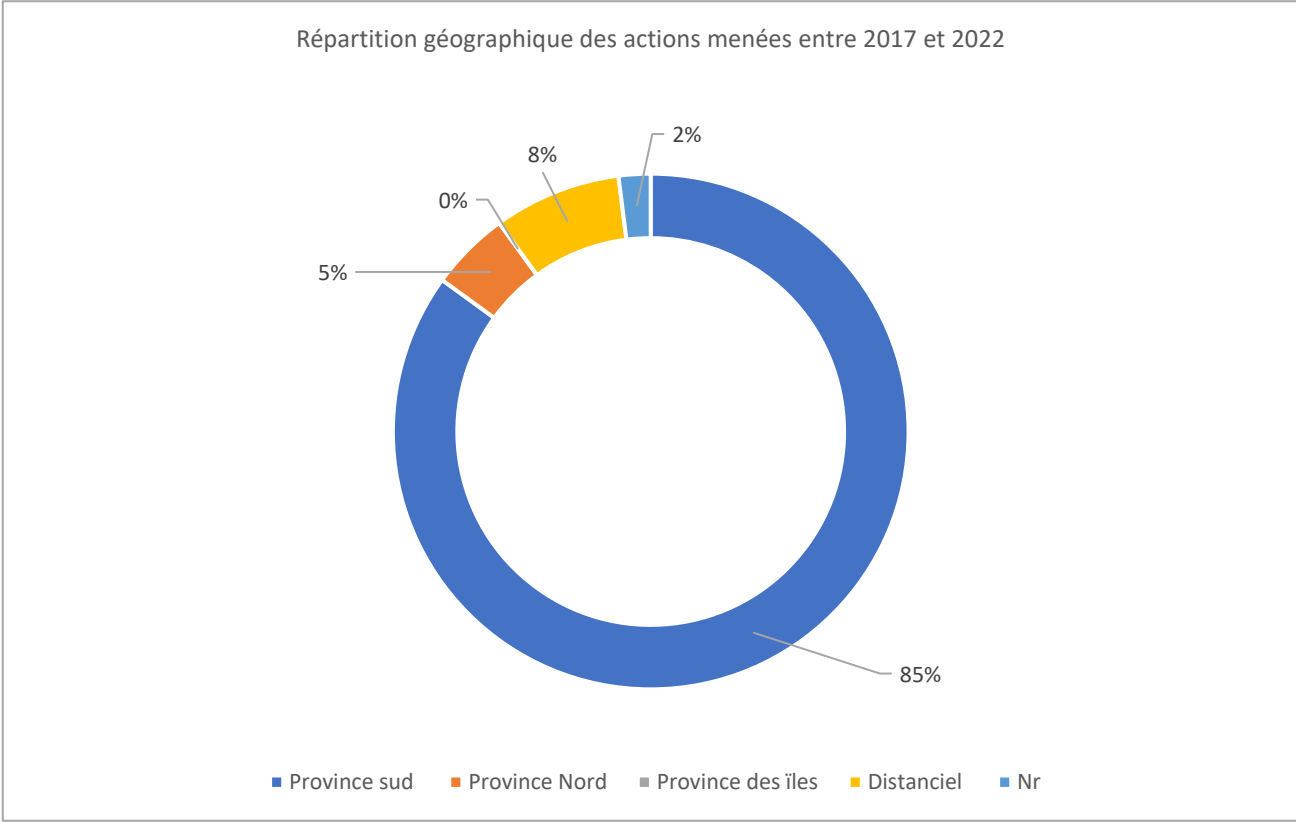
Sur la base des actions réalisées et facturées au 31/12/2022

Des actions toujours concentrées sur la capitale

85% des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la programmation se déroulent en Province Sud et principalement à Nouméa (81%). Aucune formation n’a encore été délocalisée en Province des Iles.

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

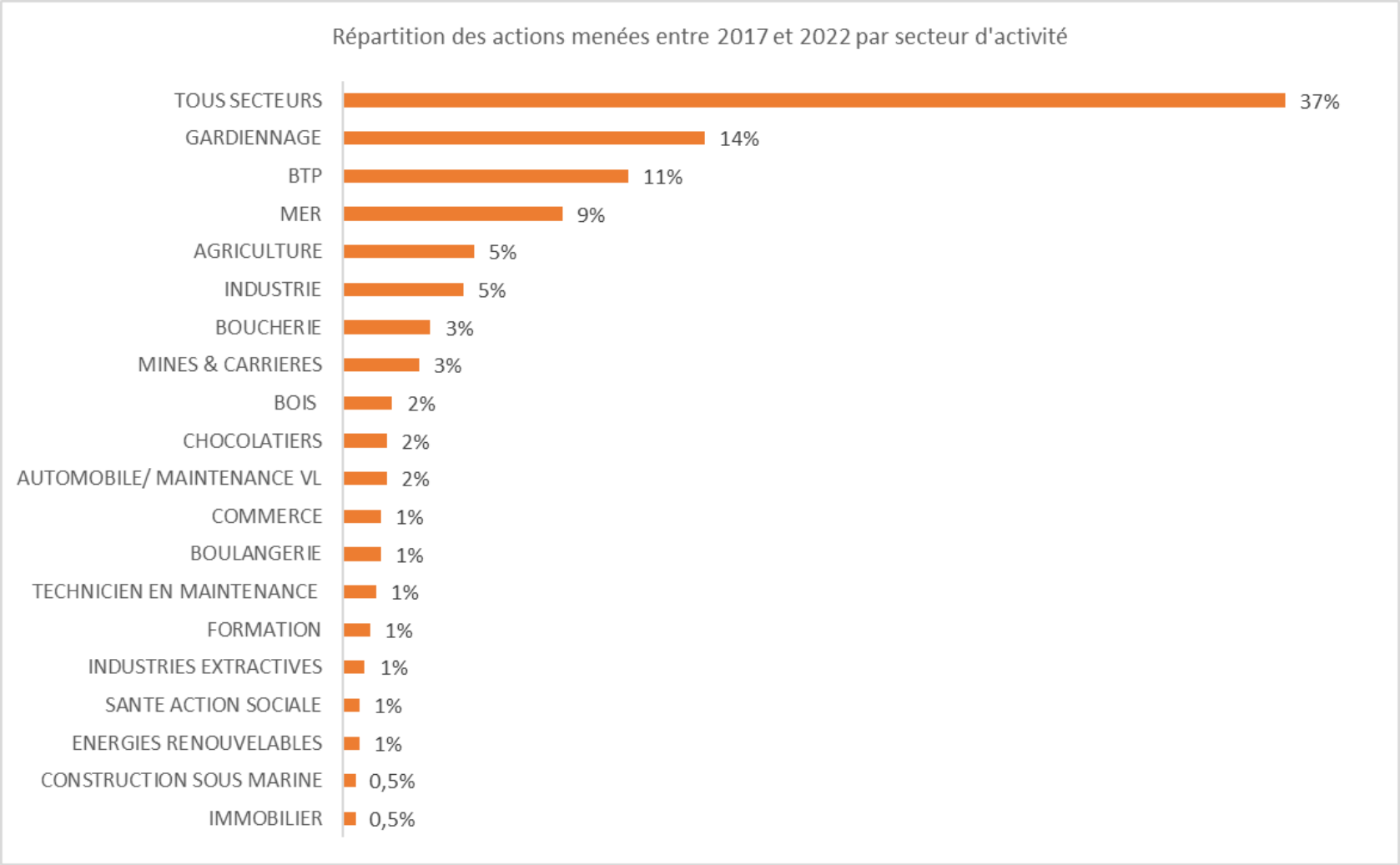
Cela pose néanmoins la question de l’accessibilité des dispositifs de formation pour les salariés du Nord et des Iles et ce, même si des dispositifs de prise en charge financière viennent atténuer ces inégalités territoriales (en particulièrement prise en charge des frais de déplacement).



Une diversité de secteurs accompagnés

Entre 2017 et 2022, **37% des actions financées par la programmation et mises en œuvre étaient transversales** et s'adressaient ainsi à plusieurs secteurs d'activités.

La part des projets consacrés au secteur du BTP se normalise (11% contre 30% entre 2017 et 2021), et on observe ainsi une diversification des secteurs ciblés, attestant de la volonté du FIAF de répondre par le biais de l'action de la programmation aux besoins des secteurs économiques, y compris ceux habituellement plus éloignés de la formation professionnelle.

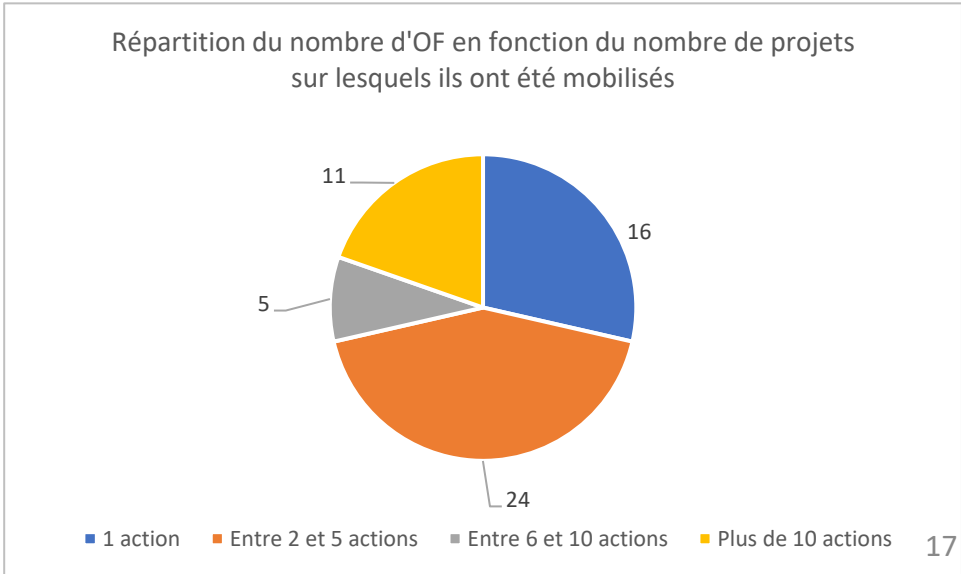
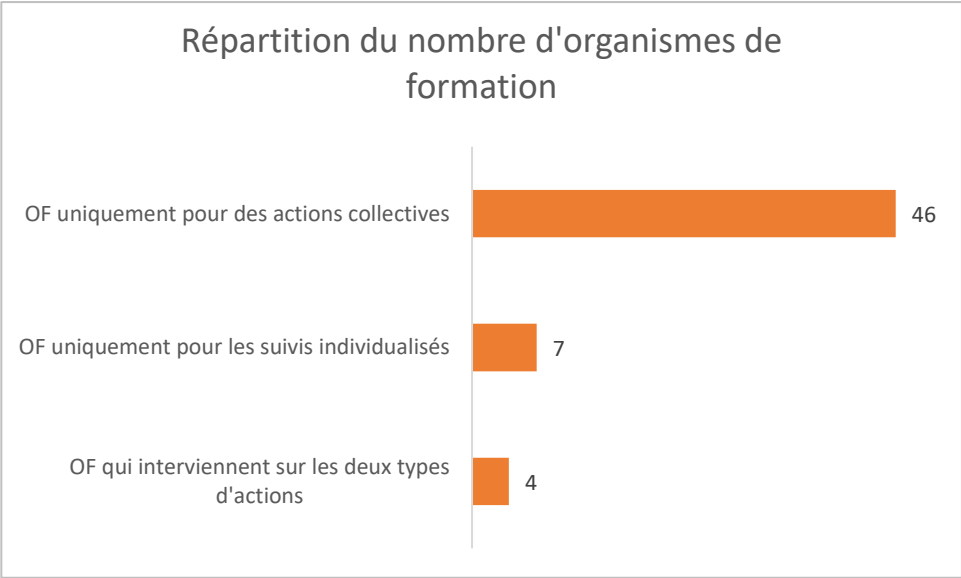


56 organismes de formation actifs dans les actions de la programmation

Ce sont 56 organismes de formation qui ont été mobilisés sur les actions de la programmation depuis 2017, ce qui représente **12% des organismes de formations inscrits auprès du FIAF** (données 2022).

Parmi eux, 53 organismes prestataires sont intervenus sur des actions collectives et 11 sur des suivis individualisés.

11 organismes de formation se répartissent à eux seuls 70% des actions collectives menées et **54% des suivis individualisés**. Il s'agit de l'AF BTP, Atout Business, la CCI, la CMA, CIPAC Formation, CTS, Espace Pro, le GIEP, Scientéo, SEFOR et Sea Service Society.



Impact sur le recours à la formation professionnelle par les entreprises

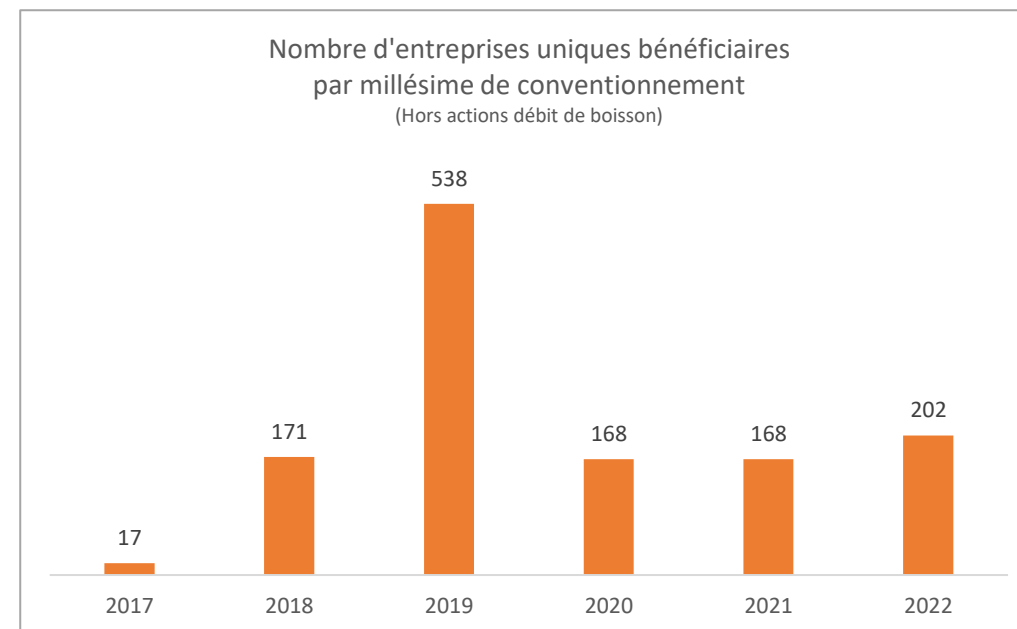
Plus de 1 000 entreprises bénéficiaires d'une action de la programmation

Ce sont **1080 **entreprises uniques** qui ont été bénéficiaires d'une action de la programmation, ce qui représente **17% des entreprises employeuses du secteur privé**.

La moitié d'entre elles (54%) ont participé à au moins 2 actions de la programmation, parfois sur des millésimes différents.

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.

Les actions de 2021 et 2022 n'ayant pas toutes encore été mises en œuvre, les données indiquées ici ne sont pas définitives et établissent un état au 31/12/2022, laissant présager une progression du nombre d'entreprises bénéficiaires depuis 2020.



* **En 2021**, si on ajoute l'action débit de boisson pour laquelle le FIAF est intervenue uniquement en co-financement **ce sont 105 entreprises qui ont été touchées soit 248 entreprises uniques**.

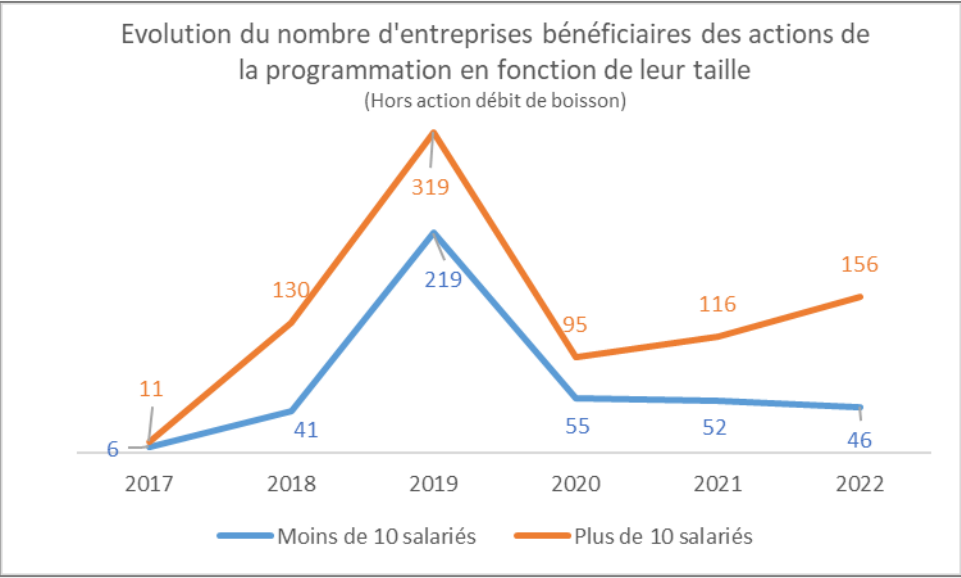
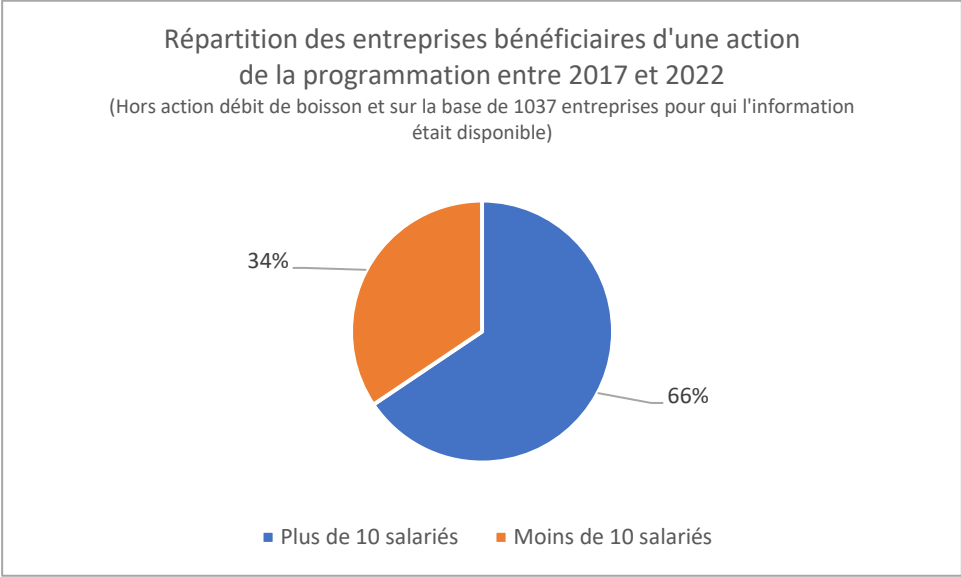
**Ce chiffre est issu du recensement opéré par les équipes de la programmation et des OF, hors action débit de boisson. Une marge d'erreur de + ou - 5% est à envisager, liée à des écarts de recensement sur les années 2017 à 2019.

Des actions qui peinent encore à toucher les entreprises de moins de 10 salariés

- Entre 2017 et 2022, **66% des entreprises bénéficiaires** d'une action de la programmation **sont des entreprises de plus de 10 salariés**.
- Cet écart se traduit également dans le **taux de pénétration qui diverge sensiblement selon la taille de l'entreprise**. Ainsi entre 2017 et 2022, les actions de la programmation ont touché **58% des entreprises de plus de 10 salariés** contre **7% des moins de 10 salariés**.
- En dehors du pic conjoncturel observé en 2019 (lié en partie au projet Karuia – Ecoconduite qui concentre à lui seul 26% des entreprises de moins de 10 salariés), **le nombre d'entreprises de moins de 10 salariés qui s'inscrit dans une action de la programmation reste stable depuis 2020**, alors que dans le même temps leur nombre a progressé de + 29% dans le cadre du financement des plans de formation. En 2022, elles représentent ainsi 65% des entreprises actives pour le financement des plans de formation contre 23% pour les actions de la programmation.

Taille d'entreprises	Données ISEE	Entreprises bénéficiaires d'une action de la programmation entre 2017-2022	Taux de pénétration
Entreprises de moins de 10 salariés	5186	357	7%
Entreprises de plus de 10 salariés	1175	680	58%
NR		43	
Total	6361	1080	17%

Sur la base des données ISEE au 31/12/2021 (mis à jour au 19/09/2022)



Les actions de la programmation continuent d'être une porte d'entrée vers la formation professionnelle

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 ses salariés.

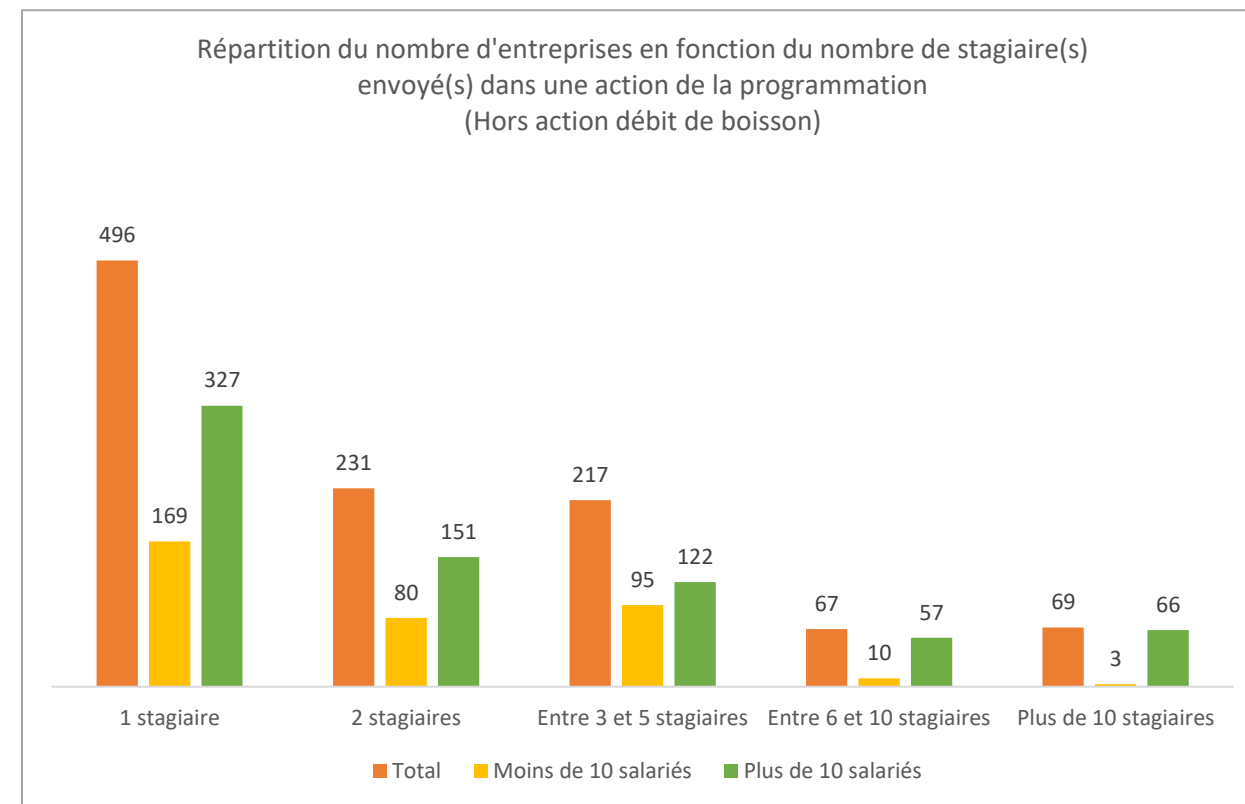
Ce sont ainsi **927 nouvelles entreprises** qui ont pris contact avec le FIAF grâce à une action de la programmation.

Si la part de nouvelles entreprises diminue depuis 2020, les actions de la programmation continuent de jouer le rôle de porte d'entrée vers le financement de la formation professionnelle pour leurs salariés.

Millésime	Nb total d'entreprises bénéficiaires d'une action du FIAF	Nb d'entreprises n'ayant jamais été en contact avec le FIAF avant	Part de nouvelles entreprises en contact avec le FIAF grâce à une action de la programmation
2017	17	17	100%
2018	171	167	98%
2019	538	473	88%
2020	168	80	48%
2021	168	81	48%
2022	202	109	54%

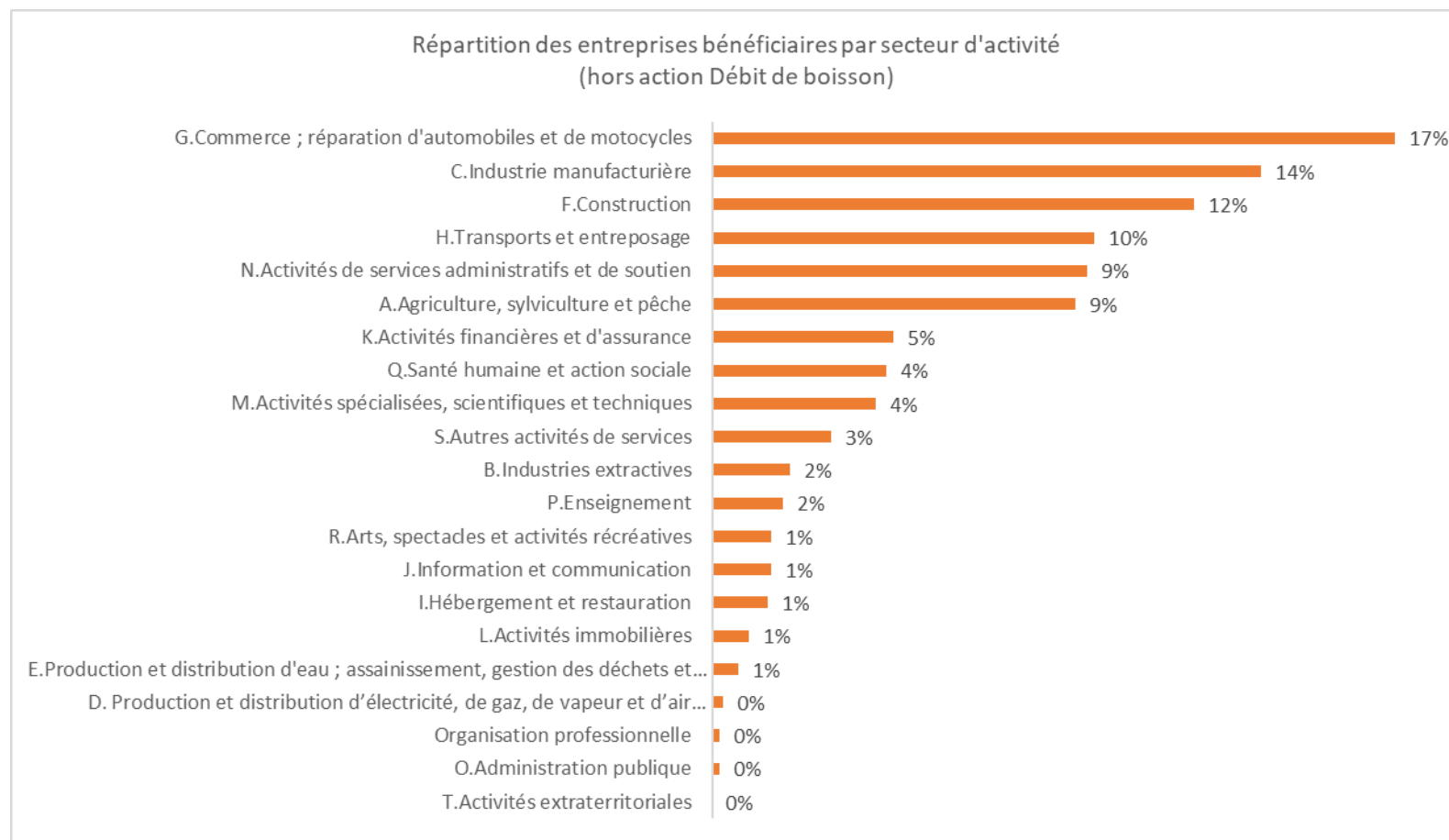
59% des entreprises renouvellent l'expérience avec les actions de la programmation

- Entre 2017 et 2022, **en moyenne une entreprise bénéficiaire a envoyé 3 stagiaires** dans une action de la programmation.
- **54% des entreprises ont envoyé au moins deux stagiaires** dans une action de la programmation (cf. un stagiaire peut être un salarié qui participe à plusieurs actions de la programmation). Ce taux est de 53% pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 58% pour les plus de 10 salariés.
- **59% des entreprises ont participé à au moins deux projets différents** de la programmation.



70% des entreprises bénéficiaires regroupés dans 6 secteurs

- Le commerce, l'industrie manufacturière, la construction, les transports, les activités de services administratifs et l'agriculture, regroupe à eux seuls 70% des entreprises bénéficiaires.
- Au regard du tissu des entreprises employeuses de Nouvelle-Calédonie, on observe une sur-représentation de l'agriculture (9% contre 6% à l'échelle de la NC), de l'industrie manufacturière (14% contre 10%); du transport (10% contre 7%)**.
- A noter néanmoins une sous-représentation des entreprises de secteur du commerce (17% contre 21% à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie)



**Sur la base des données ISEE au 31/12/2021 (mis à jour au 19/09/2022)

Un taux de pénétration qui témoigne de la complémentarité des actions de la programmation avec le financement des plans de formation.

- Un taux de pénétration par secteur qui varie de 3 à 50%
- Si on observe ces taux de pénétration au regard des taux de pénétration du FIAF sur le volet financement de plans de formation, on comprend que l'action de la programmation touche des secteurs habituellement moins consommateurs de formation professionnelle.
- C'est le cas notamment pour:
 - L'agriculture (27% contre 8% en 2022)
 - L'industrie extractive (50% contre 26% en 2022)
 - L'industrie manufacturière (27% contre 17%)
 - La construction (15% contre 9%).

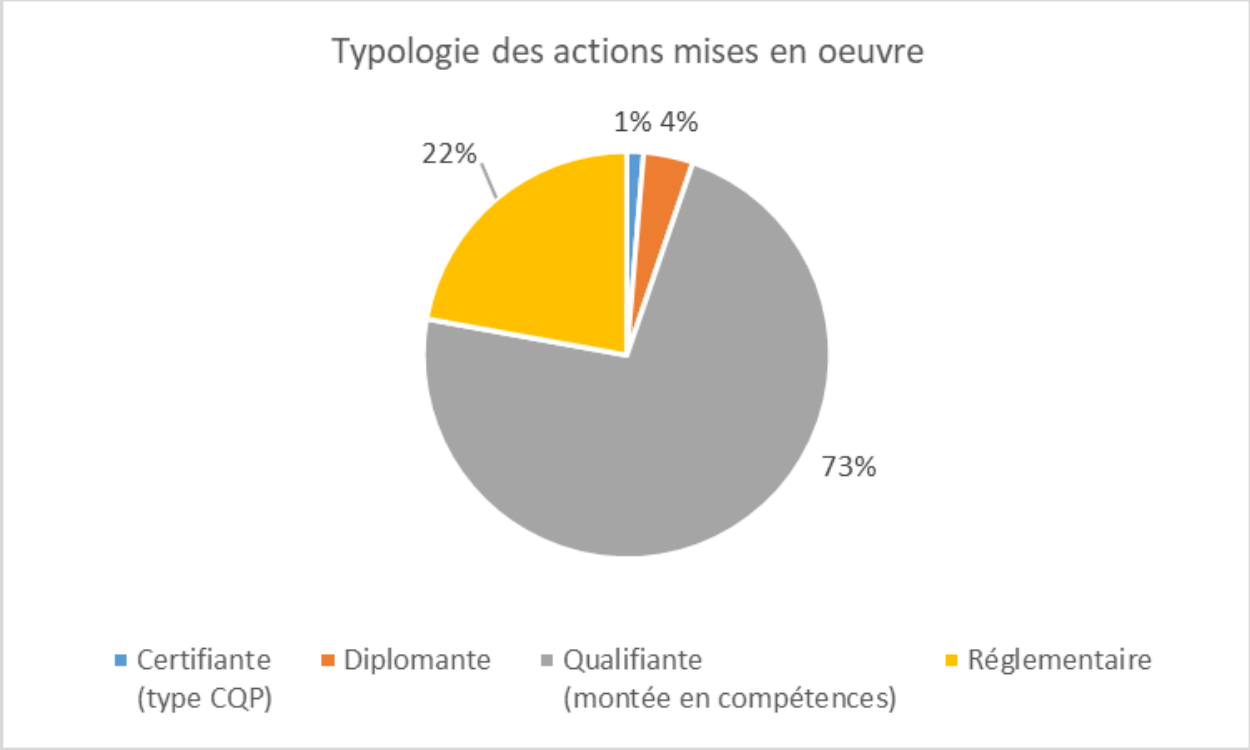
Secteur	Nb d'ent. Financées	Nb d'entreprises ISEE	Taux de pénétration
A.Agriculture, sylviculture et pêche	98	361	27%
B.Industries extractives	21	42	50%
C.Industrie manufacturière	148	627	24%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3	8	38%
E.Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	7	65	11%
F.Construction	130	877	15%
G.Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	184	1348	14%
H.Transports et entreposage	103	415	25%
I.Hébergement et restauration	15	456	3%
J.Information et communication	16	108	15%
K.Activités financières et d'assurance	49	159	31%
L.Activités immobilières	10	160	6%
M.Activités spécialisées, scientifiques et techniques	44	405	11%
N.Activités de services administratifs et de soutien	101	433	23%
O.Administration publique	2	5	40%
P.Enseignement	19	72	26%
Q.Santé humaine et action sociale	47	380	12%
R.Arts, spectacles et activités récréatives	16	104	15%
S.Autres activités de services	32	331	10%
T.Activités extraterritoriales	0	5	0%
Organisation professionnelle	2	/	
Nr	33	/	
Total général	1080	6361	17%

*Taux de pénétration des entreprises bénéficiaires d'une action de la programmation, hors action débit de boisson.
Sur la base des données ISEE au 31/12/2021 (mis à jour au 19/09/2022)*

Impact sur la montée en compétence
des salariés

Près des ¾ des actions mises en œuvre sont des formations qualifiantes

- Une grande majorité des actions financées sont des formations courtes, qualifiantes, ayant pour objectif de favoriser la **montée en compétences des salariés sur un sujet bien particulier**.
- 22% 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 salariés 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.
- 4% concernent des formations diplômantes avec plus particulièrement le financement d'un diplôme de management de proximité, d'aide soignante, le brevet professionnel esthétique, le diplôme universitaire d'agent immobilier, le BPJEPS animateur loisir, et certains dispositifs de VAE (MER, Bac PRO service à la personne).
- 1% 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).



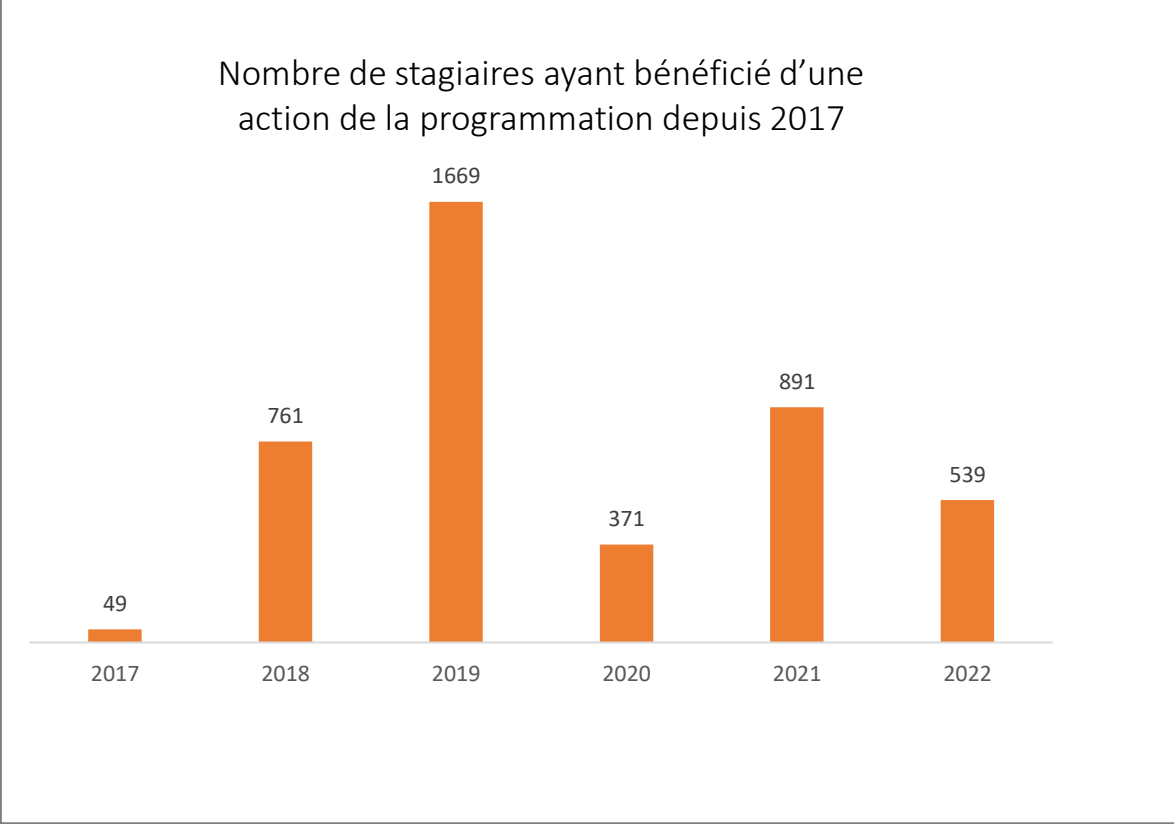
Plus de 4000 bénéficiaires d'une action de la programmation

Depuis 2017, 4280 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation financée par la programmation et mise en œuvre entre 2017 et 2022 :

- 4170 dans le cadre d'une action collective, dont 354 dans le cadre de l'action débit de boisson dont le FIAF a uniquement co-financée en 2021.
- 110 dans le cadre d'un accompagnement individualisé.

NB: les actions de 2020, 2021 et 2022, n'ont pas encore toutes été mises en œuvre et sont programmées notamment sur l'année 2023. Le nombre de stagiaires n'est pas exhaustif, il s'agit du nombre de stagiaires arrêté au 31/12/2022.

- Ces stagiaires proviennent de 1080 entreprises uniques.



Répartition du nombre de stagiaires selon le millésime et l'année de réalisation de l'action

Année de réalisation/ millésime	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Action réalisée en 2020			329	59		
Action réalisée en 2021		91	36	240	691	
Action réalisée en 2022				72	200	539
Action réalisée entre 2017 et 2019	49	670	1304			
Total	49	761	1669	371	891	539

Une sur-représentation des secteurs de l'agriculture, de la construction et des transports

Secteur ISEE	Nb de stagiaires	Répartition des stagiaires de la programmation	Répartition des salariés du secteur privé par secteur (données ISEE 3ème trimestre 2022)
A.Agriculture, sylviculture et pêche	322	8%	3%
B.Industries extractives	95	2%	3%
C.Industrie manufacturière	566	14%	17%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3	0%	1%
E.Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	32	1%	1%
F.Construction	515	13%	9%
G.Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	488	12%	16%
H.Transports et entreposage	467	12%	6%
I.Hébergement et restauration	23	1%	6%
J.Information et communication	38	1%	2%
K.Activités financières et d'assurance	112	3%	4%
L.Activités immobilières	30	1%	1%
M.Activités spécialisées, scientifiques et techniques	83	2%	3%
N.Activités de services administratifs et de soutien	714	18%	10%
O.Administration publique	3	0%	1%
P.Enseignement	50	1%	4%
Q.Santé humaine et action sociale	143	4%	5%
R.Arts, spectacles et activités récréatives	92	2%	1%
S.Autres activités de services	89	2%	3%
T.Activités extraterritoriales		0%	3%
Organisation professionnelle	3	0%	/
Nr	58	1%	/
Total général	3926	100%	/

- L'industrie manufacturière, la construction, le commerce et les transports représentent à eux seuls 51% des stagiaires de la programmation.
- On observe une sur-représentation des secteurs de l'agriculture, de la construction et des transports au regard du poids réel des effectifs salariés dans l'emploi calédonien.
- En revanche, le nombre de stagiaires dans les secteurs du commerce et de l'hébergement restauration en particulier reste en retrait au regard de leur poids réel.

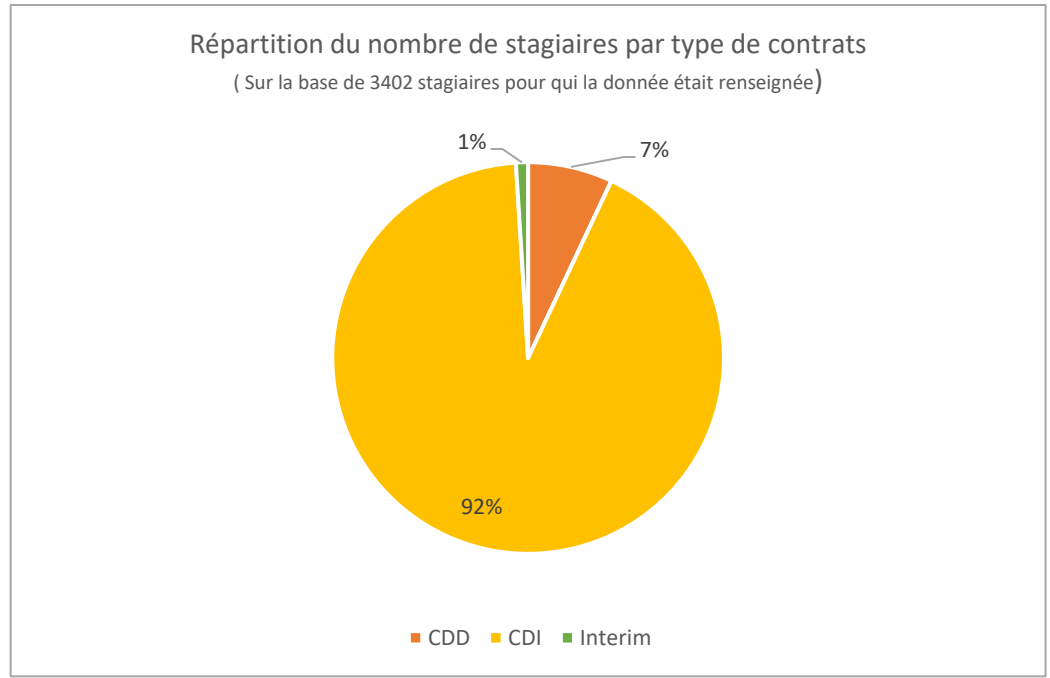
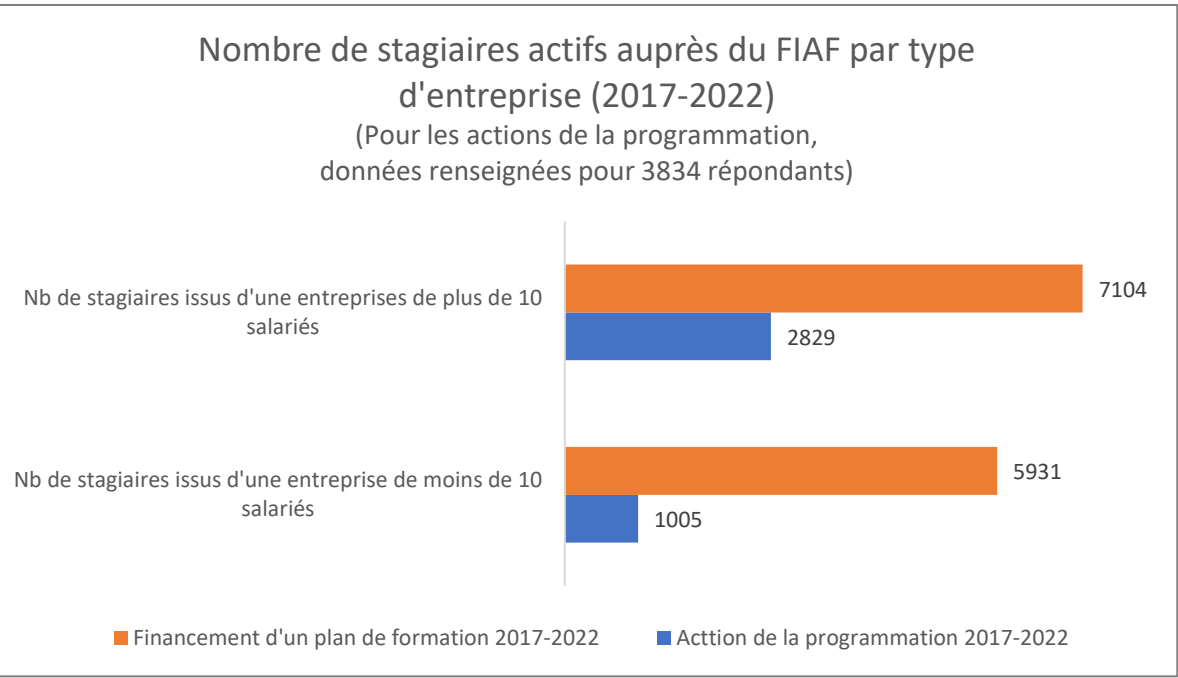
74% des stagiaires d'une action de la programmation proviennent d'une entreprise de plus de 10 salariés

Entre 2017 et 2022, seuls 26% des stagiaires ayant bénéficié d'une action de la programmation venaient d'une entreprise de moins de 10 salariés, alors que sur la même période ils représentaient 45% des stagiaires financés dans le cadre d'un plan de formation.

On n'observe pas de différence significative par secteur ou type de projets.

Des stagiaires presque exclusivement en CDI

92% 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).



89% des stagiaires évalués ont acquis les compétences visées par la formation

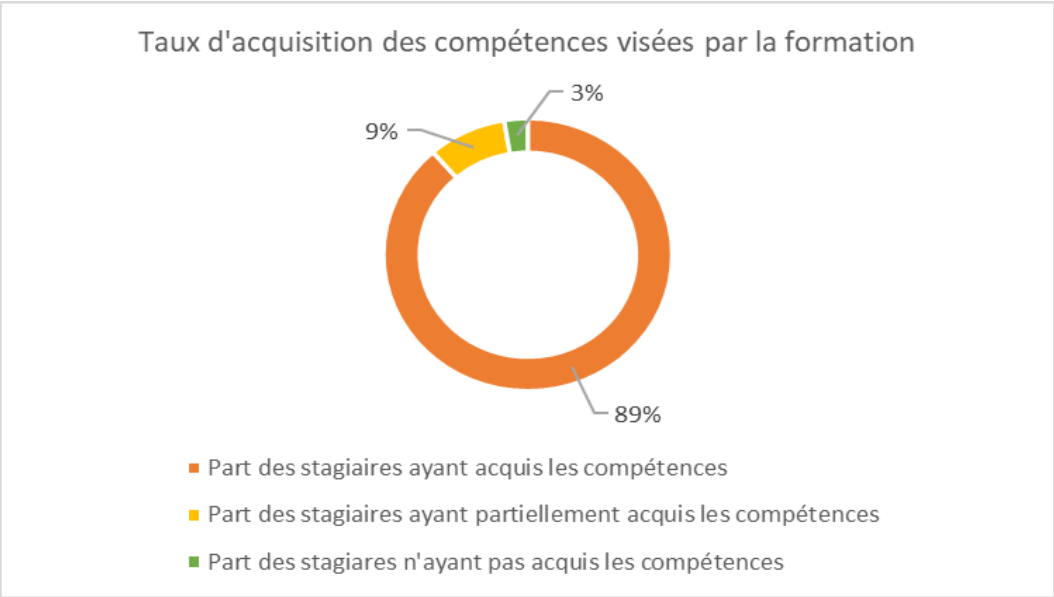
- 69% des stagiaires ayant suivi une formation financée par la programmation du FIAF entre 2017 et 2022 ont fait l'objet d'une évaluation à l'issue de leur formation.
- Les compétences visées par la formation ont été considérées comme acquises pour 89% d'entre eux. Ce taux varie selon les actions sans que des secteurs ou des types de formation ne se dégagent plus que d'autres.

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.

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.



Millésime	Nb de stagiaires évalués	Part des stagiaires ayant été évalués à l'issue de la formation	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	100%	76%	20%	4%
2018	644	85%	91%	5%	4%
2019	1051	63%	83%	15%	3%
2020	175	47%	83%	14%	3%
2021	606	68%	95%	4%	1%
2022	431	80%	95%	4%	1%

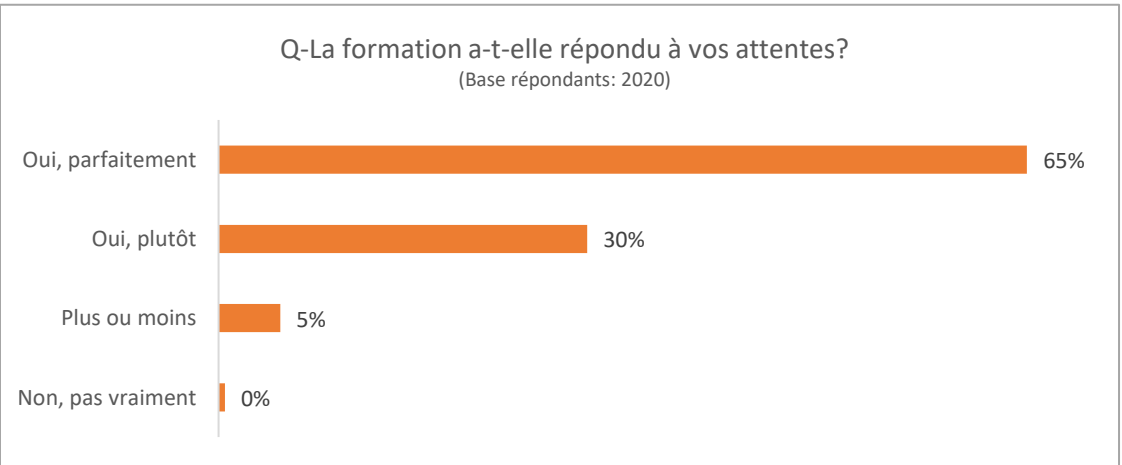
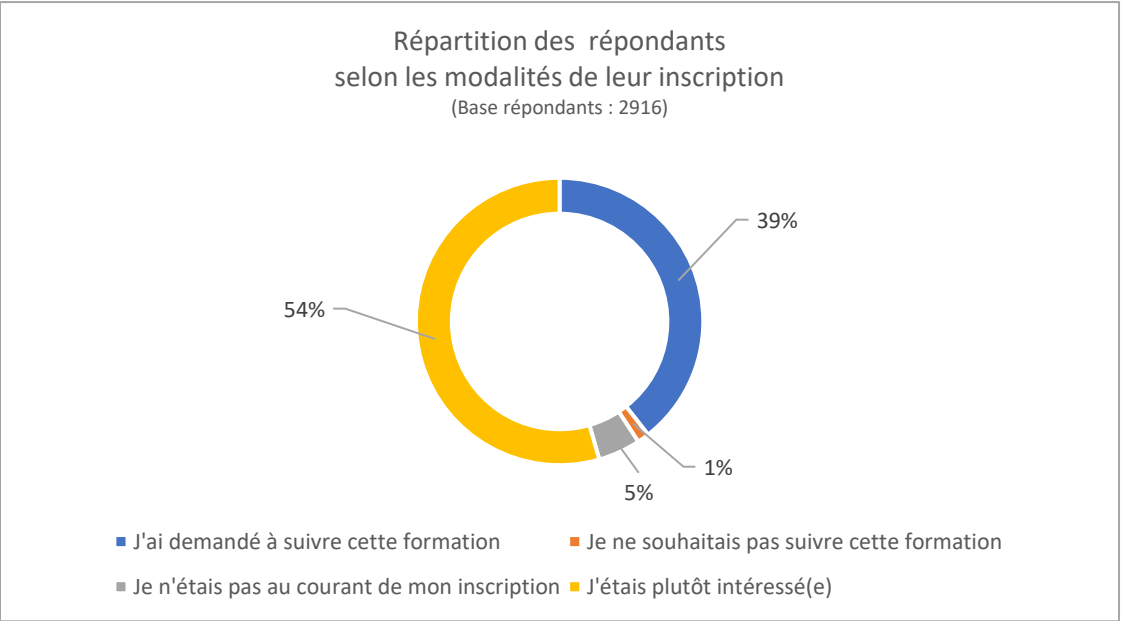
Évaluation de la satisfaction

Des stagiaires partie-prenante de leur participation

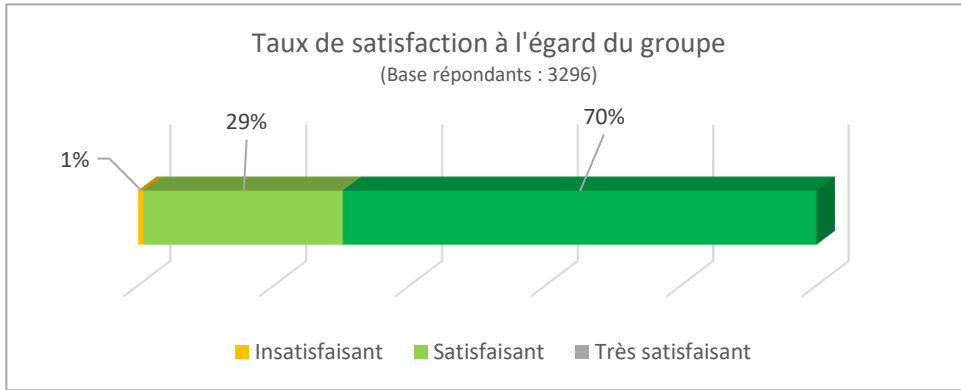
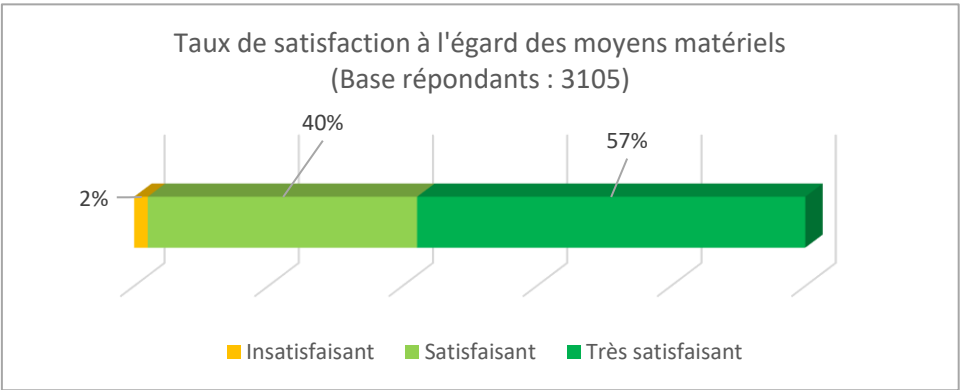
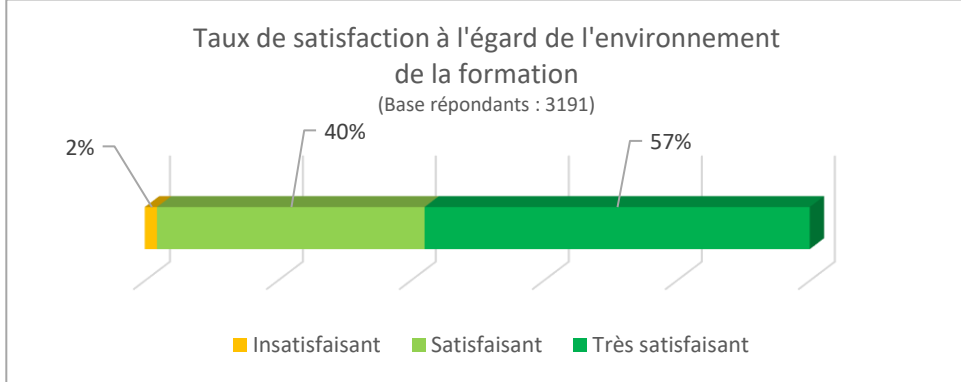
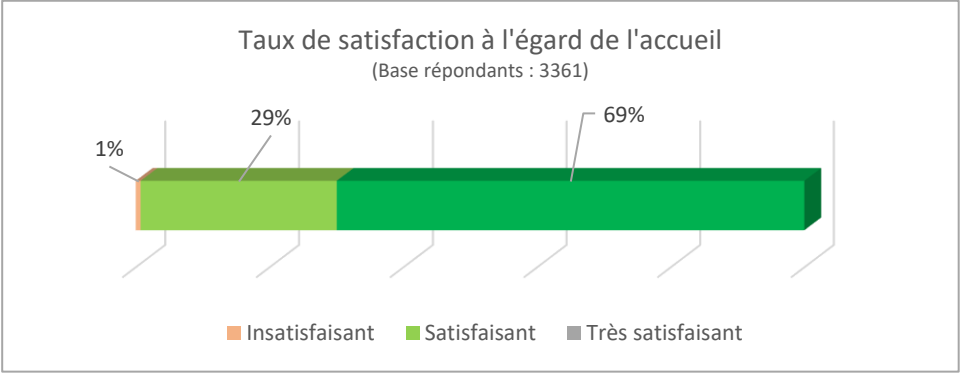
NB : L'évaluation de la satisfaction s'effectue sur la base des questionnaires de satisfaction à chaud collectés auprès des stagiaires à l'issue de la formation. Cette analyse porte sur 3361 questionnaires collectés soit 79% des stagiaires concernés par les actions de la programmation.

54% des stagiaires avaient demandé à suivre la formation, attestant ainsi de leur implication. Seuls 6% n'avaient pas été informés ou ne souhaitaient pas suivre la formation en question.

Dans 95% des cas, la formation a répondu à leurs attentes.



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 90% au regard des différents items relatifs aux aspects pédagogiques des actions mises en œuvre.

	Part de "très satisfait"	Part de "satisfait"	Taux de satisfaction global
A l'égard de la présentation des objectifs pédagogiques (Base Répondants : 3296)	61%	38%	99%
A l'égard de l'animation (Base répondants : 3354)	70%	29%	99%
A l'égard de la qualité des documents fournis (Base répondants : 3326)	58%	36%	94%
A l'égard des méthodes pédagogiques utilisées (Base répondants : 3335)	60%	38%	98%
A l'égard des supports pédagogiques (Base répondants : 3341)	53%	38%	91%
A l'égard de l'équilibre entre théorie et pratique (Base répondants : 3301)	56%	40%	96%
A l'égard des échanges (Base répondants : 3278)	64%	33%	97%

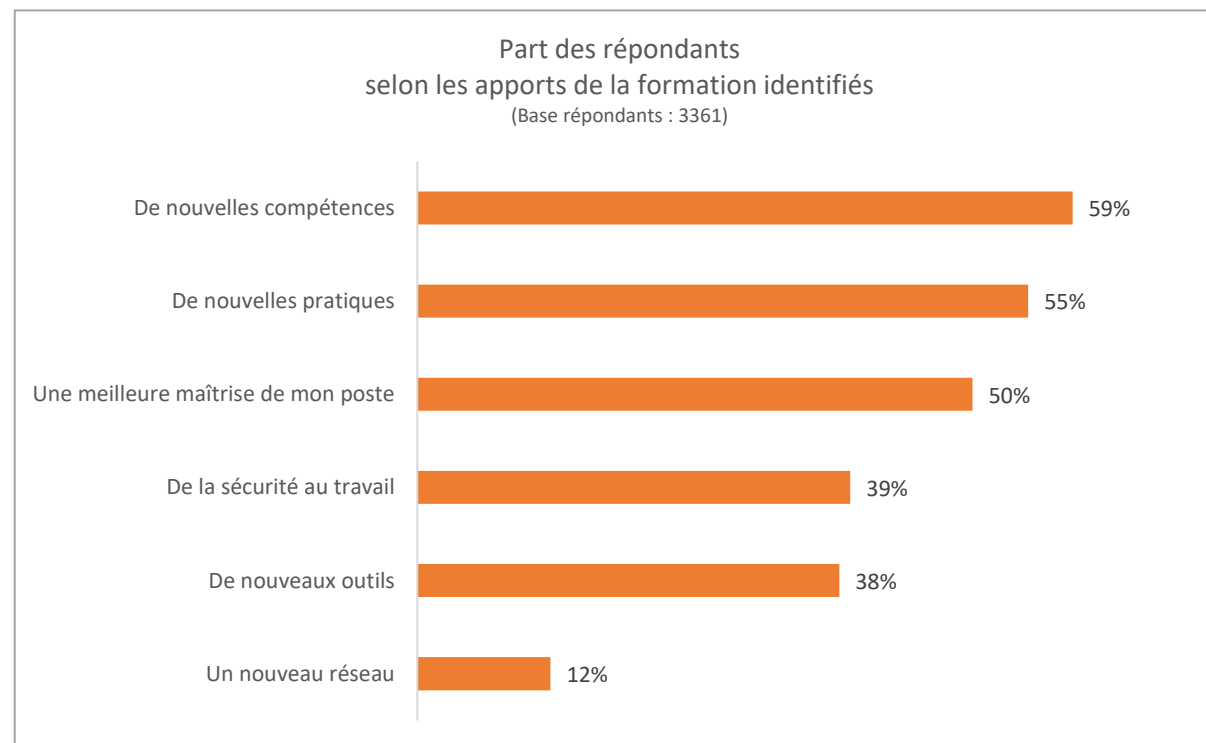
Les apports multiples de la formation

Tous les répondants considèrent que la formation leur sera utile dans le cadre de leur travail (90% pleinement utile, 10% en partie- Base répondants : 2617).

77% 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 (59%)
- L'acquisition de nouvelles pratiques (55%)
- Une meilleure maîtrise de leur poste (50%)



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 12 mois après la formation et administrés par les organismes de formation.
- 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 **228 actions de formation, dont les évaluations étaient exigibles et disponibles** sur les 469 financées **soit 49 %**,
pour lesquels :

- **474 employeurs** ont été interrogés sur les 876 employeurs concernés par ces 228 actions, soit **un taux de réponse de 54%**. NB: un employeur peut avoir répondu à plusieurs questionnaires s'il a inscrit plusieurs salariés à des actions de la programmation.
- **717 stagiaires** ont été interrogés sur les 2520 concernés soit **un taux de réponse de 28%**.

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 de la première étude d'impact réalisée en mars 2021, à laquelle a été ajoutée 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

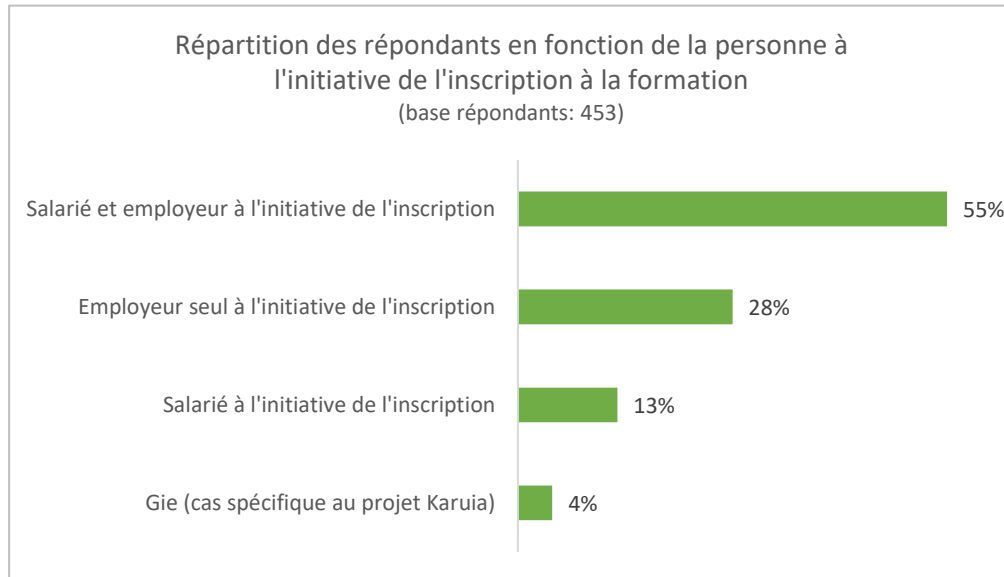
Séquence 2 de l'analyse à froid- suite : mars 2023

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%

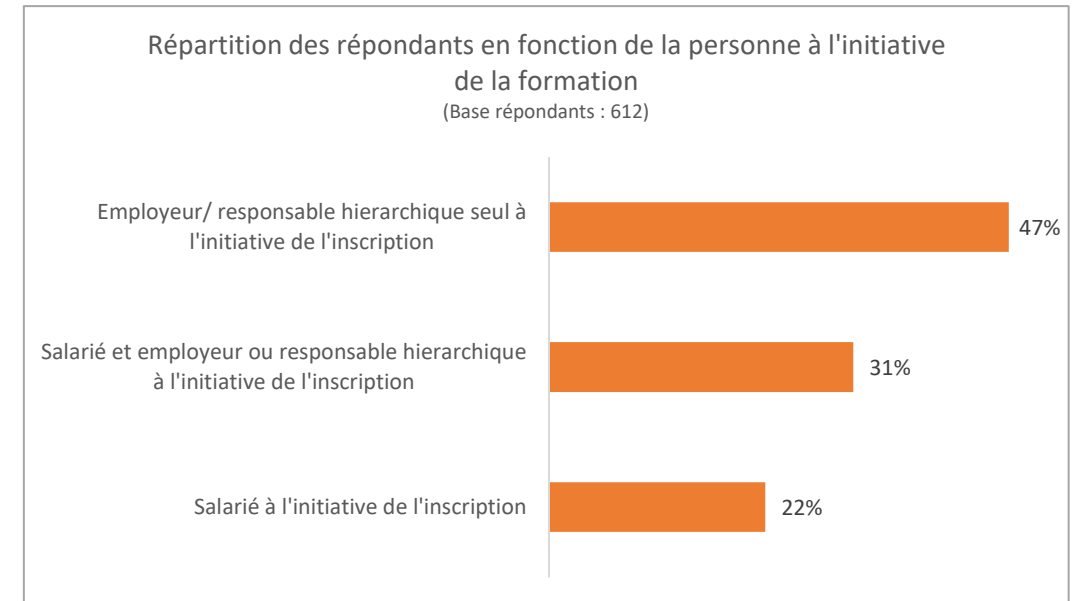
Des employeurs majoritairement à l'initiative de l'inscription en formation

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

Version employeur



Version salarié



Dans la grande majorité des cas, **les employeurs sont à l'initiative de l'inscription des salariés à la formation** que ce soit seul ou en concertation avec les salariés: 83% des cas dans la version employeur, 78% des cas d'après les salariés.

A noter **que l'implication des salariés progresse sur ce point depuis la première séquence d'évaluation à froid en mars 2021** :

- Côté employeur, ils étaient seulement 27% à déclarer que l'inscription à la formation était une initiative conjointe avec leur salarié contre 55% en 2022.
- Côté salarié, 39% déclarés être à l'initiative de l'inscription à la formation que ce soit seul ou en concertation avec l'employeur, contre 53% en 2022.

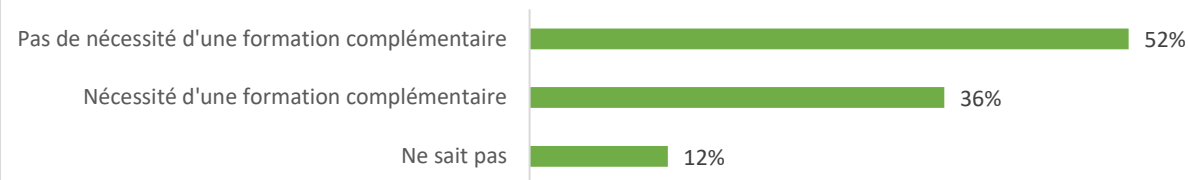
Perception de l'adaptation de la formation

77% des employeurs ont considéré que la formation était adaptée aux besoins de leur salarié (un chiffre qui reste stable sur depuis 2020), un taux bien inférieur à ce qui a été estimé par les salariés (93%).

(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

Répartition des employeurs selon la nécessité d'une formation complémentaire
(Base répondants : 431)



Version salarié

Répartition des salariés selon la nécessité d'une formation complémentaire
(Base répondants : 594)



Côté employeur:

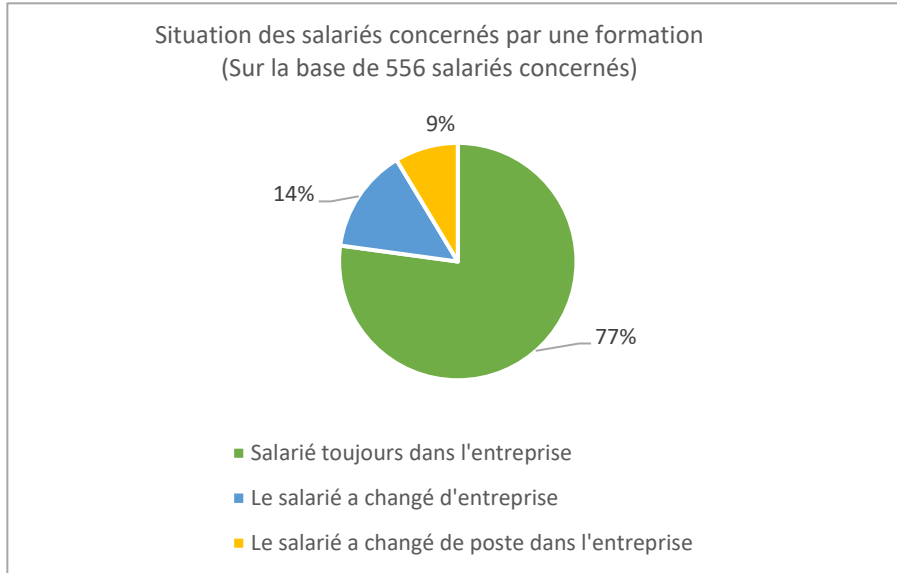
- 36% des répondants ont estimé qu'une formation complémentaire était nécessaire. Certains secteurs ont évoqué cette nécessité de façon un peu plus marquée : en particulier les acteurs de la filière viande (82% des répondants) et du projet Karuia (entre 60 et 70% selon les formations visées).
- 52% de ces répondants (82) ont identifié un besoin en compétence. Même si ce taux est en progression (33% en 2021, lors de la séquence 1 de l'évaluation à froid), il conforte néanmoins l'idée d'un besoin d'accompagnement des entreprises pour réaliser leur projet formation en interne.

Côté salarié:

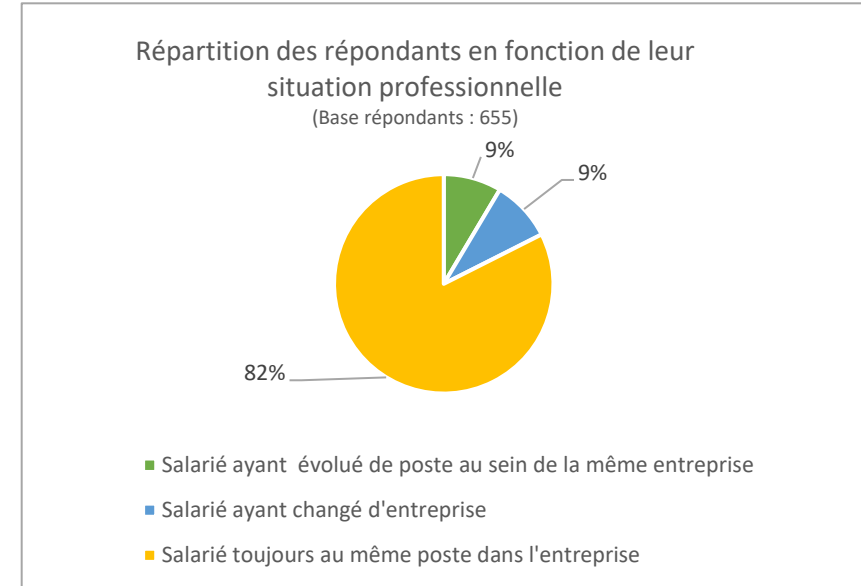
- 229 stagiaires ont estimé qu'une formation complémentaire était nécessaire. Parmi eux, 169 répondants ont identifié des compétences à développer, soit 74%.
- On n'observe pas de différence significative selon les actions de formation, à l'exception des participants à CAPITAINE 200 qui ont été proportionnellement plus nombreux à estimer qu'une formation complémentaire était nécessaire (58%).

Un taux de maintien des compétences dans l'entreprise de 91%

Version employeur



Version salarié



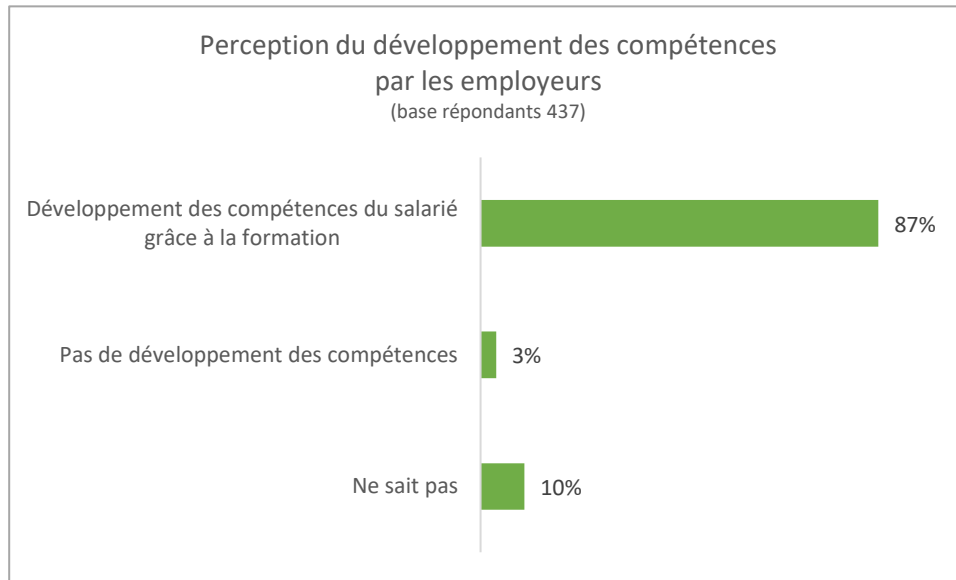
Q- Quelle est la situation actuelle du stagiaire/votre situation actuelle?- question à choix multiples

Dans **91%** des cas, les **employeurs** ont déclaré que le ou les salarié(s) qui avaient suivi l'action de formation étaient 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 salariés participants n'étant plus dans l'entreprise au moment de l'évaluation à froid.

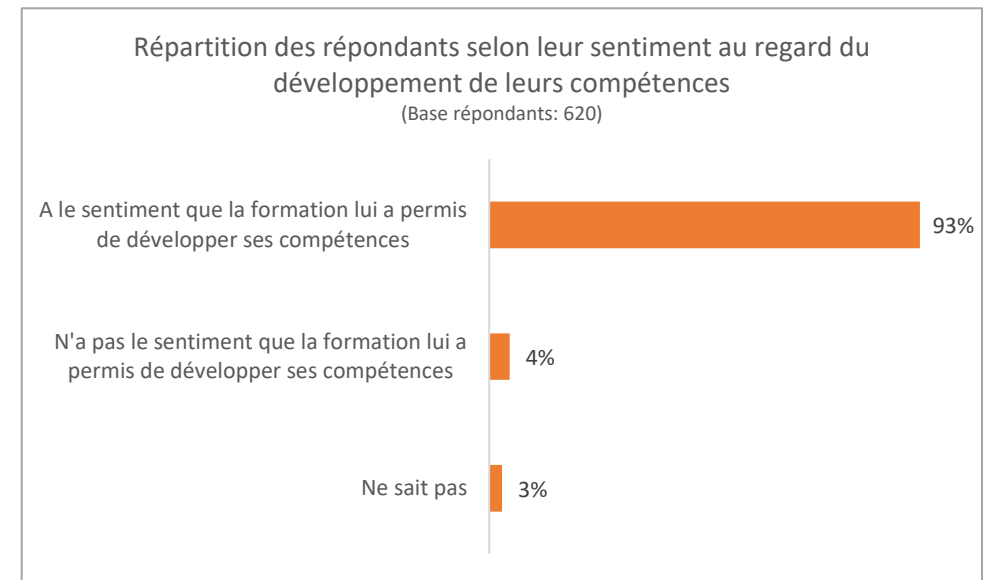
Côté salarié, on observe des tendances similaires avec **91% des participants se déclarant toujours en poste** dans la même entreprise. Seuls les répondants au projet CAPITAINE 200 se démarquent avec près de 25% des répondants ayant changé d'entreprise.

Un développement des compétences perceptible

Version employeur



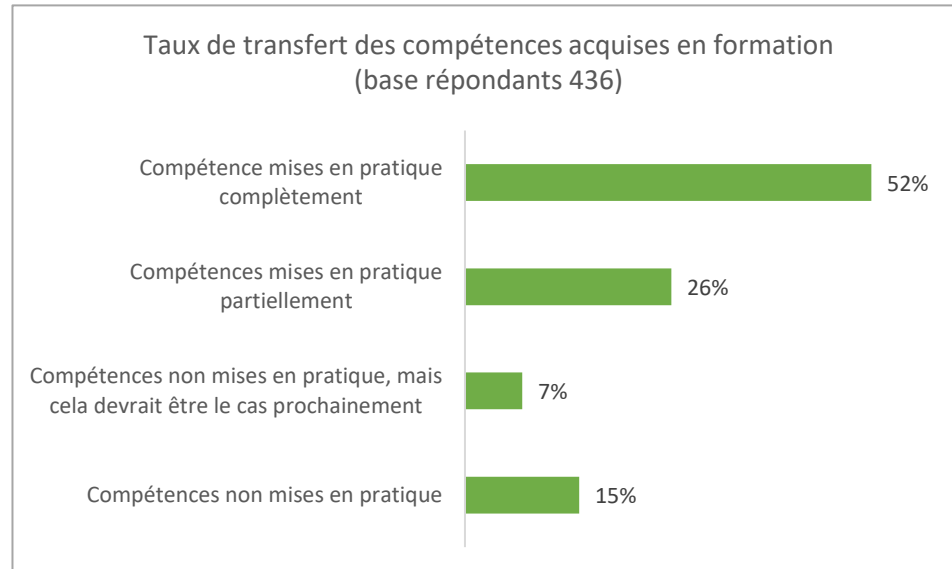
Version salarié



Q- Pensez-vous que la formation à 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, **87% d'entre eux** ont estimé que **la formation a permis à leur salarié de développer son niveau de compétence** et ce quelle que soit la formation. Du **côté salarié**, on obtient des scores supérieurs avec **93 %** des répondants ayant le sentiment que la formation leur avait permis de développer leur niveau de compétence.

Les employeurs interrogés ont évalué le niveau de mise en pratique des compétences acquises par leur salarié 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.



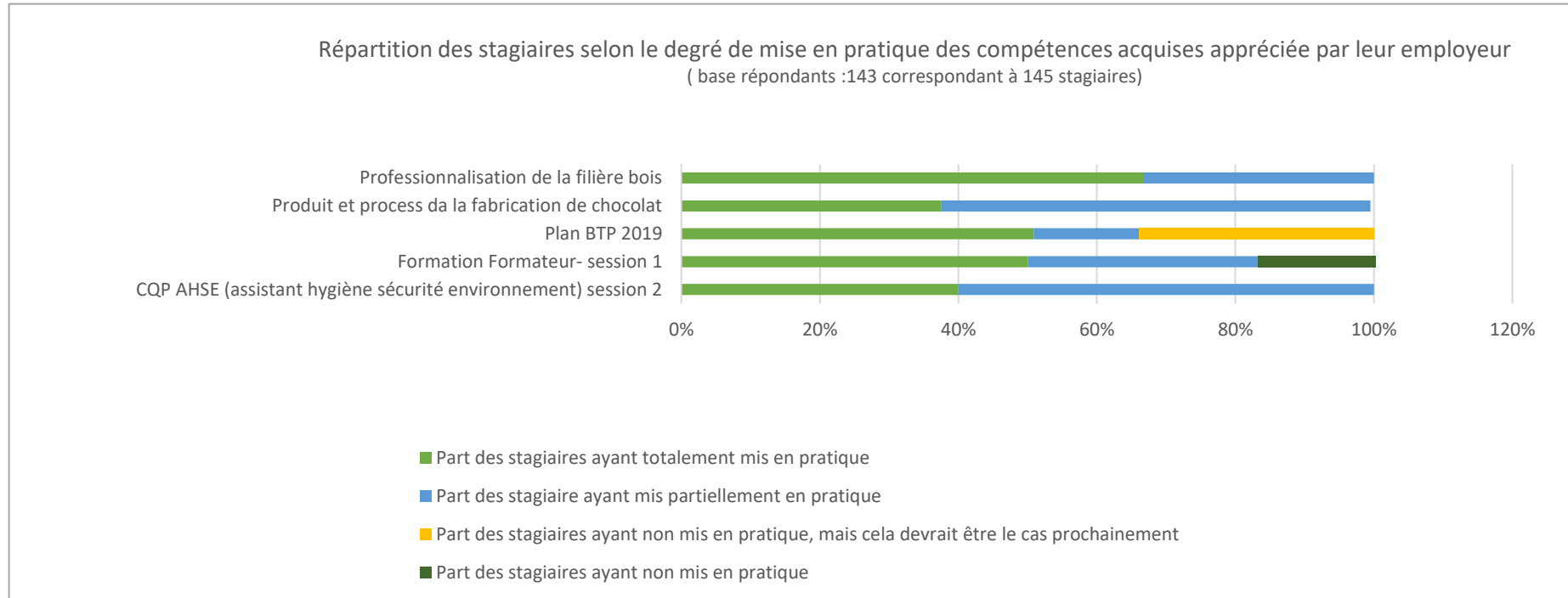
Q- Depuis la fin de la formation, votre salarié a-t-il mis en pratique les techniques ou les connaissances acquises lors de la formation (liste des compétences visées à évaluer selon une échelle graduée)

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 que ce soit de façon complète (52%) ou partielle (26% 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.



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)

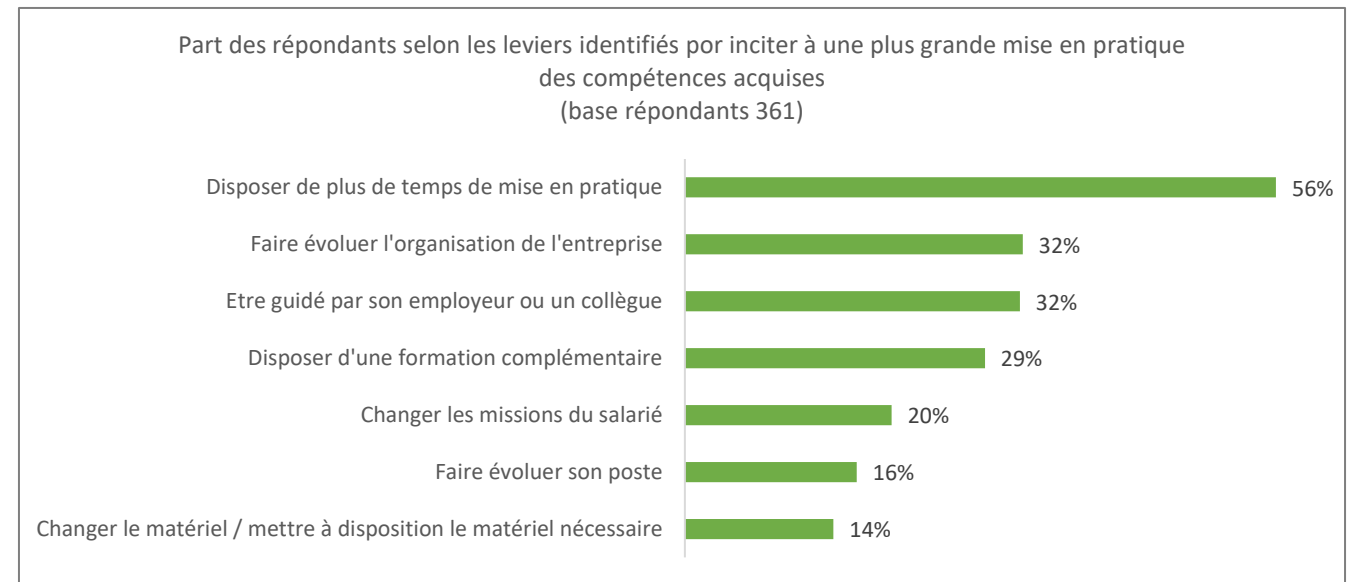
La seconde méthode utilisée par les organismes de formation pour collecter l'information relative au taux de transfert des compétences a consisté à les questionner de façon globale sur leur perception de la mise en pratique de l'ensemble des compétences visées par leur(s) salarié(s). Cette méthode a 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 salariés concernés**, **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

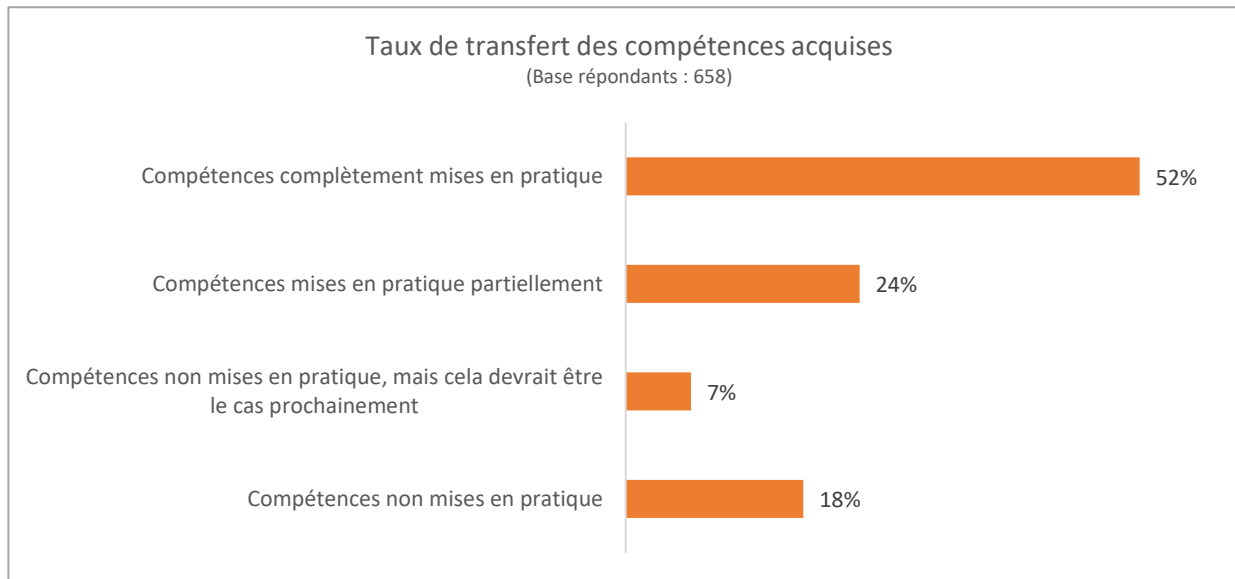
La raison la plus souvent évoquée pour expliquer la non mise en pratique complète des compétences réside dans le fait que l'occasion ne s'est pas présentée (40% des répondants- sur la base de 359 répondants), suivi par le fait que la formation n'était pas adaptée aux besoins de l'entreprise (8%), n'était pas en lien avec les missions du salarié (5%) ou n'a pas eu lieu au bon moment (5%).

- **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 56% des répondants. (contre 38% en 2021)
- Viennent ensuite dans des proportions similaires : **la nécessité de faire évoluer l'organisation de l'entreprise** (32% contre 7% des répondants en 2021), **être guidé par un employeur ou un collègue (32%), et disposer d'une formation complémentaire (29%)** . La part des répondants de la formation professionnalisation de la filière viande est proportionnellement plus élevée à avoir opté pour la formation complémentaire (52%).
- 14% 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 (20%) ou l'évolution du poste (16%)**.
- 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.

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.



Un taux de transfert des compétences* (complet ou partiel) estimé à près de 76%

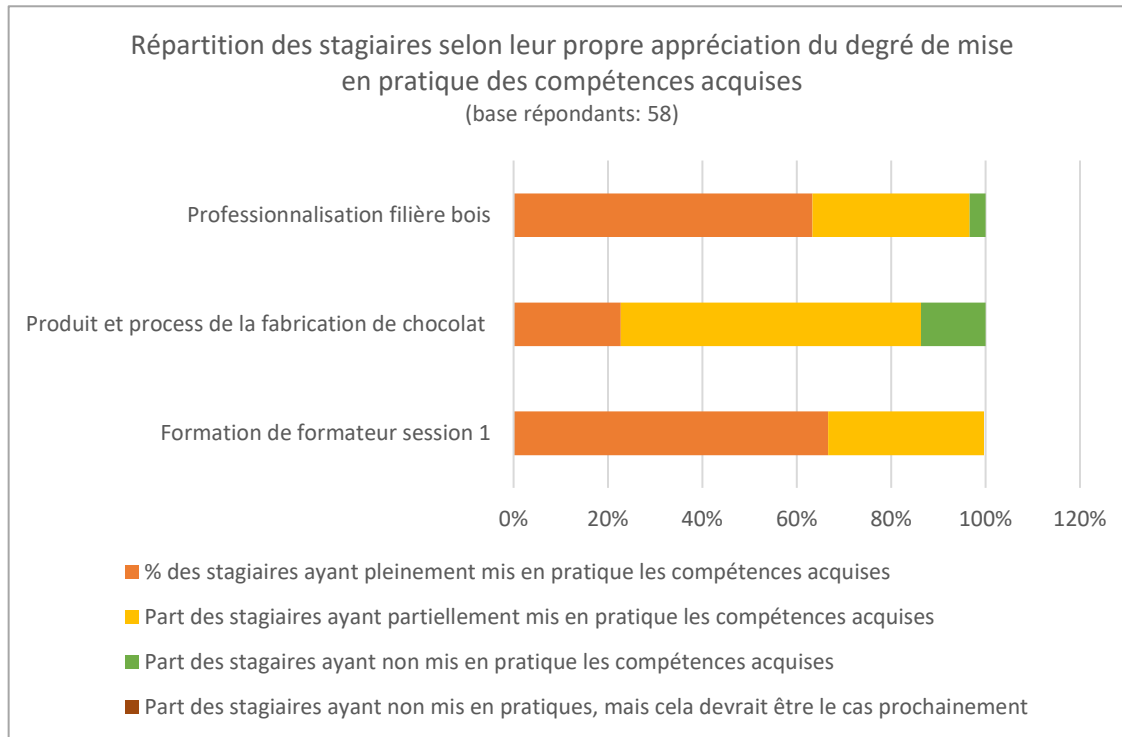
L'analyse du taux de transfert est basée sur la réponse de 658 stagiaires 15% des participants aux actions de la programmation.

Ainsi, d'après l'appréciation des salariés quant à leur propre mise en pratique des compétences visées par la formation à laquelle ils ont participé, près de 76% des compétences visées ont été transférées que ce soit de façon complète (52%) ou partielle (24 % en partie).

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.

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)

*Taux de transfert estimé sur la base de 658 répondants relatifs à 215 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** (58% des répondants- sur la base de 285 répondants). Elle est suivie par le manque de moyens nécessaires (12%) ou une formation dispensée pas en lien avec leurs missions (10%).

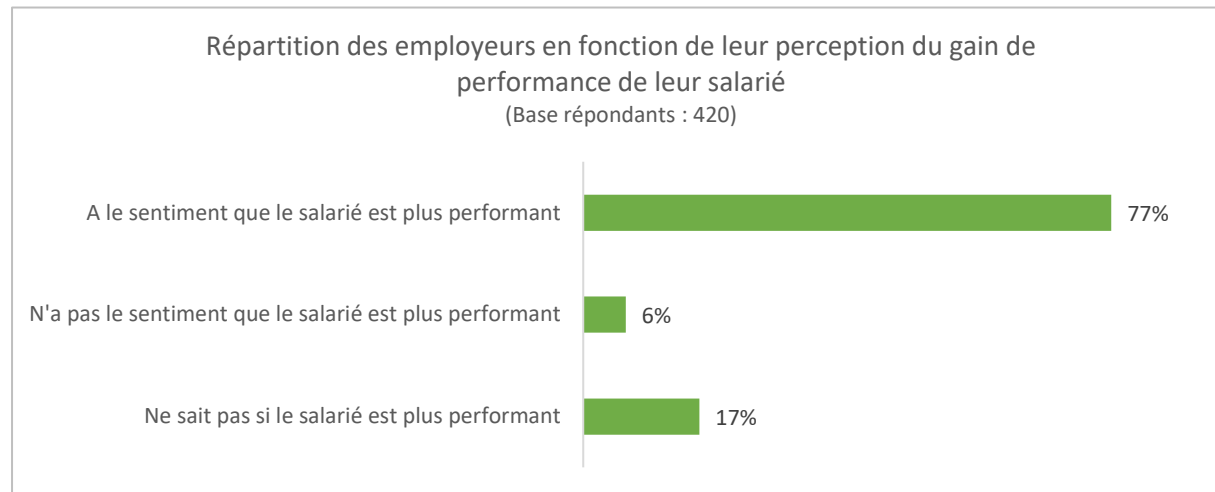
- **Le principal levier identifié : disposer de plus de temps** (au sens de se libérer du temps pour mettre en pratique) avec 56% des répondants.
- Dans des proportions similaires, les répondants ont ensuite identifié **deux leviers internes à l'entreprise** : l'évolution de l'organisation de l'entreprise (32%) et l'évolution du poste (29%), ce dernier étant plus en retrait dans la perception des employeurs (16%).
- Bien que la nécessité **d'être guidé par son employeur ou un collègue** n'arrive qu'en cinquième position avec 17% 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.



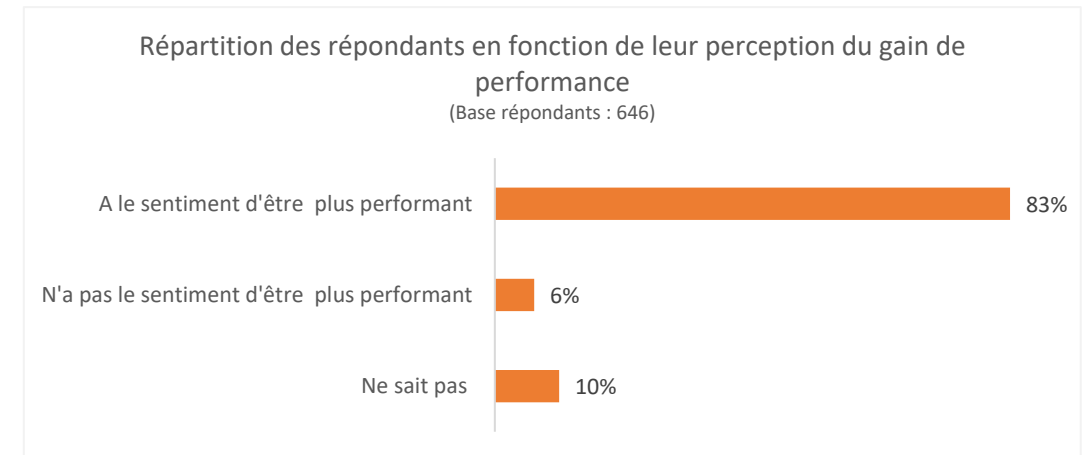
Q- Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à utiliser plus souvent ce que vous avez appris? – Question à choix multiples, plusieurs réponses possibles.

Un gain de performance identifié

Version employeur



Version salarié



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

420 employeurs concernés par les actions de la programmation et 646 stagiaires ont été interrogés quant à leur appréciation de l'impact de la formation sur la performance de leur salarié ou leur propre performance. **77% des employeurs interrogés** ont estimé que **la formation a permis à leur(s) salarié(s) d'être plus performant** et **83% des stagiaires ont le sentiment d'être plus performants**.

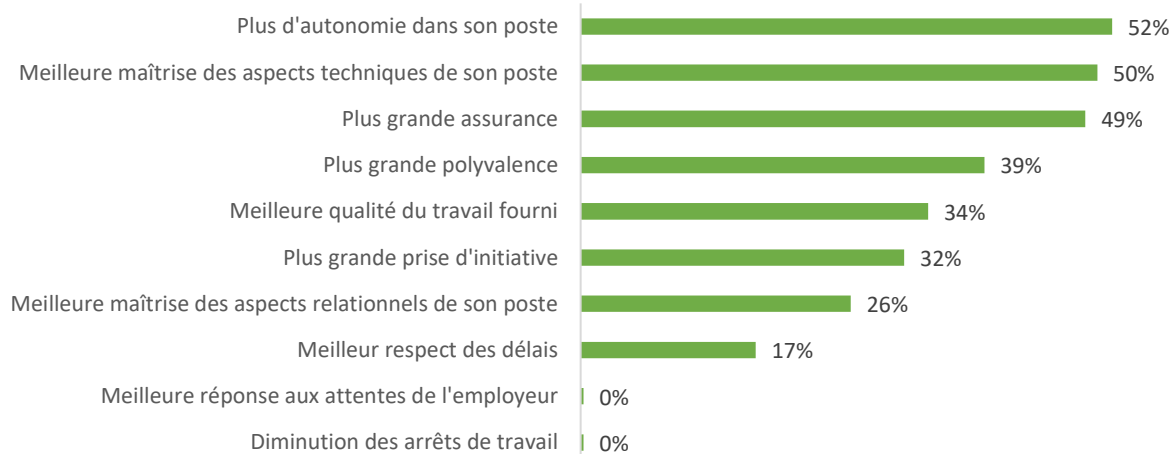
Pour les 11% de stagiaires ne s'estimant pas plus performants à l'issu de la formation, une partie d'entre eux a considéré que la formation suivie n'était pas adaptée à leur niveau ou à leur mission dans l'entreprise.

Un gain de performance aux multiples facettes

Version employeur

Part des répondants selon l'impact observé sur la performance de (leur(s) salarié(s))

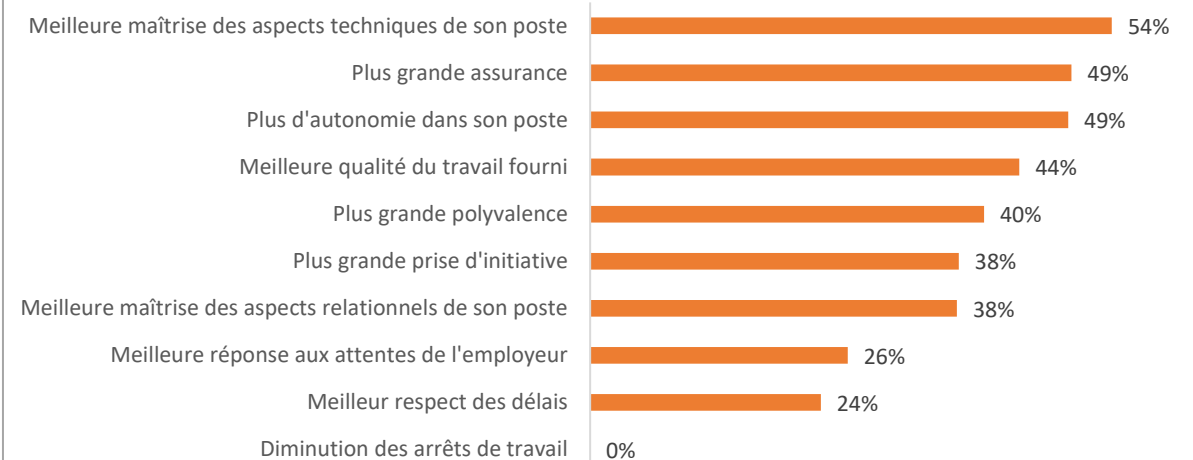
Base répondants : 420



Version salarié

Répartition des répondants selon les gains de performance identifiés

(Base répondants : 579)



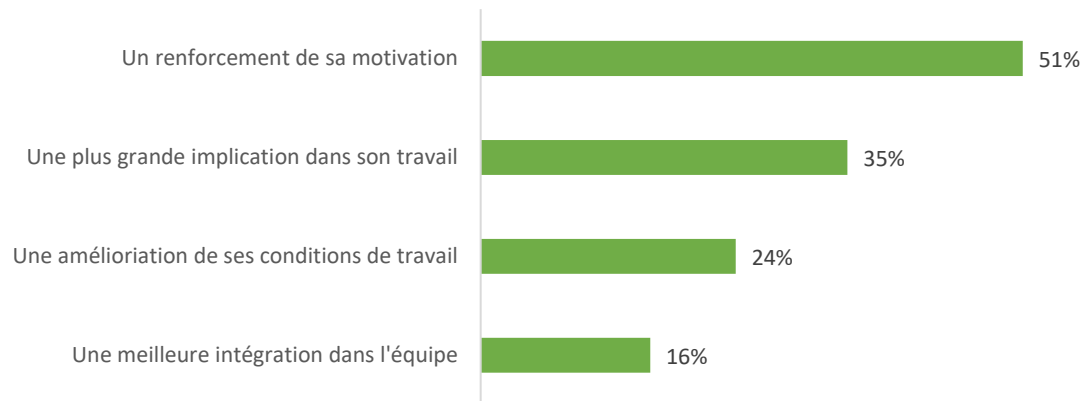
Q- Si oui (plus performant), comment cela se traduit-il? Question choix multiples/ plusieurs réponses possibles

Les perceptions sont relativement proches, même si **les salariés 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 les conditions de travail

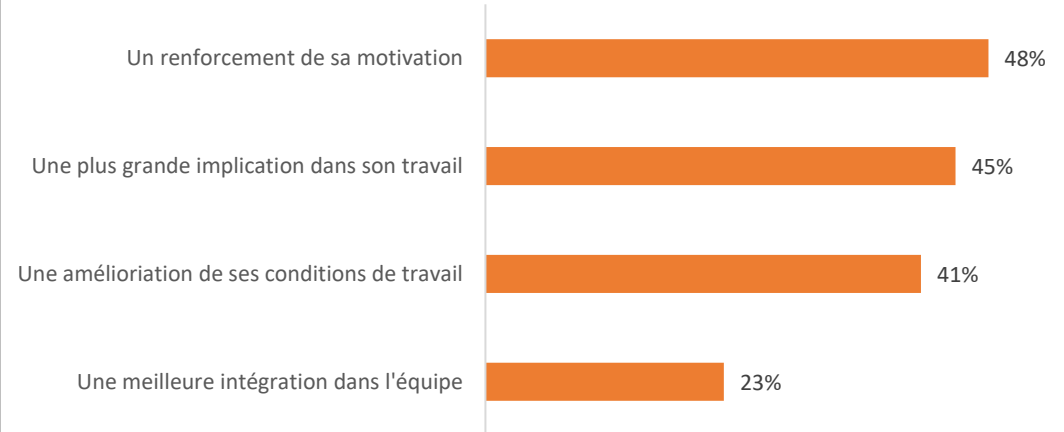
Version employeur

Répartition des répondants selon les impacts observés sur le quotidien de leur(s) salarié(s)
(Base répondants : 410)



Version salarié

Répartition des salariés selon les impacts de la formation sur leur quotidien
(Base répondants : 608)

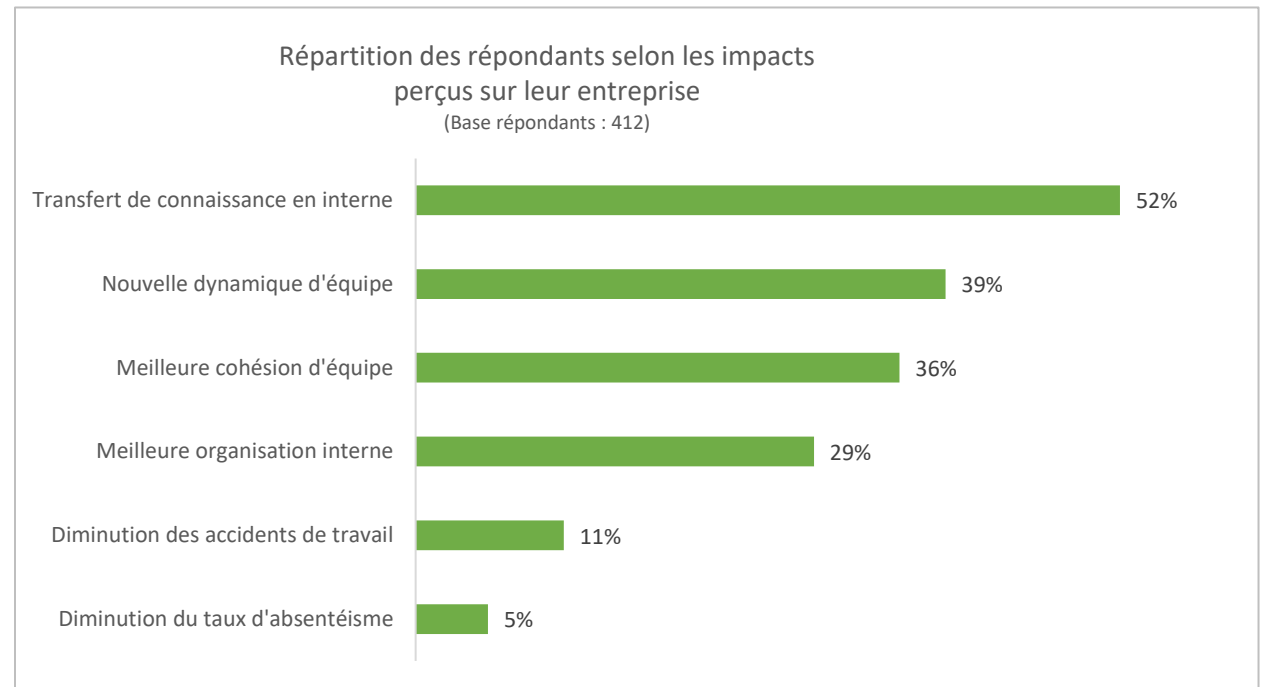


D'une façon plus générale, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre salarié? D'une façon plus générale, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre quotidien? - question à choix multiples, plusieurs réponses possibles.

Sur cet aspect de l'analyse, **les perceptions des employeurs et des salariés sont assez proches** quant aux impacts de la formation sur la quotidien du salarié. L'amélioration des conditions de travail, néanmoins, étant plus largement mise en avant du côté salarié. Dans tous les cas, **la formation semble avoir un impact sur la motivation et l'implication du salarié dans son travail.**

412 répondants ont été interrogés sur les impacts de la formation sur leur entreprise:

- Le **transfert de connaissance en interne** arrive en tête auprès de 52% des répondants. Cet impact est cité de façon plus marquée par les répondants de l'action professionnalisation des métiers de la viande (70%) et des sessions gardiennage animés par Espace Pro (53%). A noter également que les 9 répondants du projet installation de chauffe-eau solaire l'ont cité.
- Les **deux items relatifs à la dynamique et la cohésion d'équipe** arrivent ensuite dans des proportions similaires (respectivement 39% et 36%).
- 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.

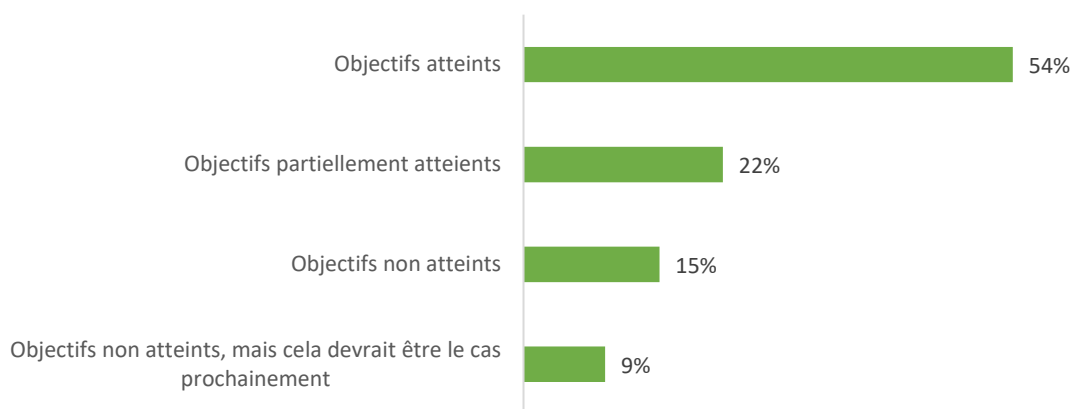


Q- A un niveau plus global, quel impact cette formation a-t-elle eu sur votre entreprise? Question à choix multiples- plusieurs réponses possibles.

76% des objectifs visés par la formation atteints, même partiellement

Version employeur

Taux d'atteinte des objectifs de la formation
d'après la perception employeur
(Base répondants : 344)



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 terme de pratiques professionnelles, sécurité, gain de performance, développement de nouveaux projets, mise en conformité réglementaire... et sont normalement assortis d'indicateurs objectivables.

270 employeurs* ont été interrogés sur leur perception de l'atteinte de ces objectifs (objectif par objectif). D'après leur perception, **54% des objectifs** visés par les projets de formation ont **été pleinement atteints**, et **22% en partie**. Les disparités relatives aux taux de réponse par projet de formation ne permettent pas de comparaison fiable.

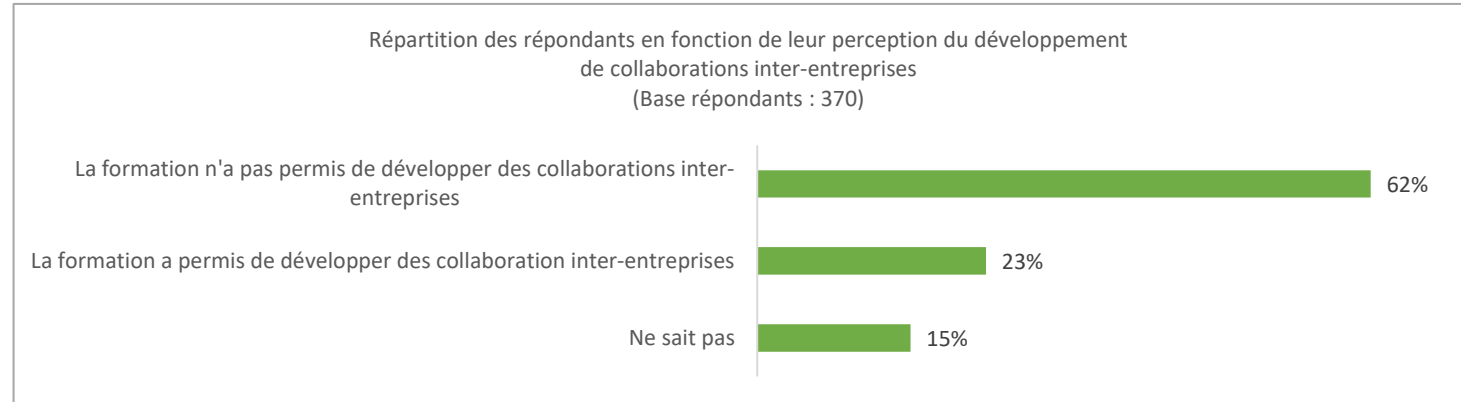
**Toutes les actions de la séquence 2 et un partie des actions évaluées de la séquence 1: Agriculture management, Animateur 4P, Projet automobile, Projet installation chauffe-eau solaire, Gardiennage- Espace pro, Maintenance Engin miniers, Produit et process de fabrication chocolat, Professionnalisation 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 candidats 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 salariés 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.