

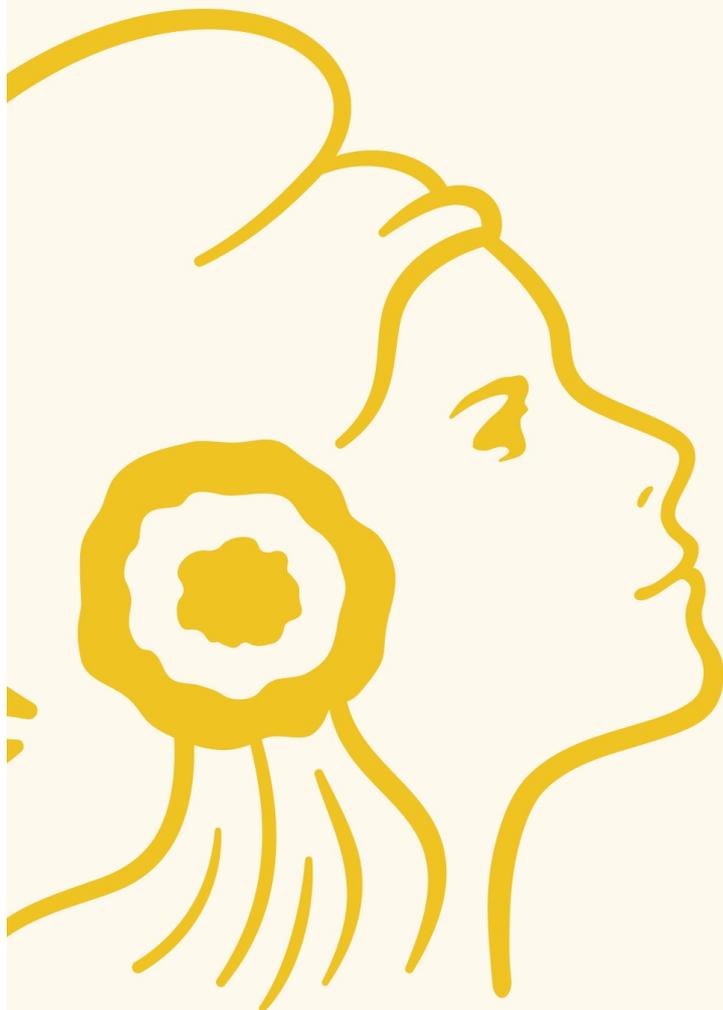


GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2024

Formation professionnelle



2024

Ont contribué à la rédaction du document :

La Délégation générale à la formation professionnelle (DGEFP)

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS)

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

La direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)

Sommaire

PREMIERE PARTIE	7
1 Les orientations de la politique de formation professionnelle	8
1.1 Un développement inédit de l'apprentissage de 2019 à 2022 et qui demeure une priorité	8
1.2 La mobilisation du FNE-Formation.....	10
1.3 Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle pleinement approprié	11
1.4 De nouveaux chantiers lancés	13
1.5 L'investissement dans les compétences dans le cadre du Grand plan d'investissement 2017-2023	14
1.6 Les acteurs au niveau national.....	16
1.6.1 L'Etat maintient son investissement massif dans la formation professionnelle	16
1.6.2 France Compétences.....	16
1.6.3 Les opérateurs de compétences -OPCO	16
1.6.4 La territorialisation des mesures du plan de relance : le rôle des acteurs au plan régional.....	17
2 Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2024	17
DEUXIÈME PARTIE	33
1 En 2022, 31,8 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.....	34
2 La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage continue d'augmenter pour la plupart des publics en 2022, mais moins fortement qu'en 2021	35
3 La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2022, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage	37
4 La dépense des Régions augmente en 2022.....	39
5 Les dépenses de l'Etat sont toujours en forte hausse	40
6 Porté par le Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public s'intensifie en 2022	41
7 Les dépenses des fonctions publiques hospitalière et territoriale pour la formation de leurs propres agents augmentent en 2022	42
TROISIÈME PARTIE	49
1 Le financement des régions	50
1.1 Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.....	50
1.2 Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue.....	53
1.3 Les dépenses des régions pour l'apprentissage	55
1.4 Les dépenses des régions pour les formations sanitaires et sociales	55
2 Les entreprises et les partenaires sociaux	57
2.1 La dépense des employeurs au titre de la formation professionnelle.....	57
En 2021, les entreprises dépensent plus de 20 Md€ au titre de la formation professionnelle	57
2.2 L'activité de France compétences et des organismes de régulation	59
2.2.1 L'intervention de France compétences	59
La convention d'objectifs et de performance 2020-2022	60
2.2.2 L'activité des opérateurs de compétences (OPCO)	68
2.2.3 L'activité des commissions paritaires interprofessionnelles régionales au titre du financement des projets de transition professionnelle	75
2.2.4 Les Fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés.....	77
2.2.5 La caisse des dépôts et consignation gère le financement du Compte personnel de formation (CPF).....	78
2.3 L'Unédic	86
3. Les employeurs publics pour leurs agents	86

3.1	Les agents de l'État.....	86
3.2	Les agents territoriaux.....	88
3.3	Les agents hospitaliers	91
4	Les financements européens	94
4.1	Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels	94
QUATRIÈME PARTIE.....		105
1	Les dispositifs.....	106
1.1	Les jeunes.....	106
1.1.1	Accès à la qualification par l'alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	106
1.1.2	Les actions de formation des Conseils régionaux en faveur des jeunes en recherche d'emploi.....	115
1.1.3	L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté.....	116
1.1.4	Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes	119
1.2	Les salariés.....	124
1.2.1	Le plan de développement des compétences.....	124
1.2.2	L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles et volontaires.....	129
1.2.3	La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	130
1.2.4	Le compte personnel de formation (CPF)	133
1.2.5	Le projet de transition professionnelle (PTP)	138
1.2.6	Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	141
1.3	Les agents publics.....	143
1.3.1	La formation dans la fonction publique de l'État.....	143
1.3.2	Les agents territoriaux.....	148
1.3.3	La formation dans la fonction publique hospitalière	157
1.4	Les professions non salariées	161
1.5	Les personnes en recherche d'emploi.....	162
1.5.1	La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2022.....	162
1.5.2	Les actions de formation	166
1.6	Les interventions en faveur des personnes handicapées :.....	175
2	La sécurisation des parcours	177
2.1	L'orientation.....	177
2.1.1	Les évolutions législatives.....	177
2.1.2	Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation	178
2.1.3	Les structures référentes en matière d'information et d'orientation (Centre INFFO, CARIF, ONISEP).....	180
2.2	La politique de certification	183
2.2.1	Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	183
2.2.2	La certification professionnelle au ministère chargé de l'emploi.....	188
2.3	La validation des acquis de l'expérience.....	190
CINQUIÈME PARTIE.....		199
1	Les organismes de formation professionnelle	200
1.1	Présentation générale.....	200
1.2	Des organismes de formation principalement privés.....	203
1.3	Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter	203
1.4	Le nombre d'entrées en formation en 2021 dépasse le niveau observé avant le Covid	204
1.5	Un quart de formations certifiantes en 2021	205

2	Les principaux prestataires	207
2.1	L'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	207
2.2	Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	209
2.3	Les groupements du second degré public (GRETA).....	211
SIXIÈME PARTIE		215
1	Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des services déconcentrés (DR(I)EETS/DEETS) et de la DGEFP	216
2	Programmes de contrôles et bilans	217
3.	La démarche qualité : 2022, l'entrée en vigueur de l'obligation de certification.....	224
ANNEXES.....		227
1	Collecte des contributions des entreprises 2022	228
2	Principaux textes publiés depuis septembre 2022	231
3	Principales instances de la formation professionnelle	239
4	Sources et méthodes statistiques	241
5	Glossaire des principaux sigles	247

PREMIERE PARTIE

Les orientations, crédits et lois de finances

1 Les orientations de la politique de formation professionnelle

Un système de formation professionnelle continue mature devant répondre aux profondes mutations de l'économie.

Suite à la crise sanitaire en 2020, 2021 a été une année de déploiement du Plan de relance avec la progression de deux dispositifs, l'un relatif à l'alternance en passant de 369 000 nouveaux apprentis en 2019 à 733 000 apprentis en 2021 et l'autre relatif au compte personnel de formation (CPF) avec un doublement du nombre d'actions validées entre 2020 à 2021 (de 1 à 2 millions).

L'année 2022 s'est inscrite dans une dynamique d'affinage des dispositifs avec la mise en œuvre de l'obligation de détention d'un certificat « qualité » pour les organismes de formation, la sécurisation de l'utilisation du CPF ou le déploiement de l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA), lancé au dernier trimestre 2021 dans le cadre du plan d'investissement France 2030.

L'année 2023, consacrée « année européenne des compétences » par la Commission européenne, poursuit les orientations formulées en 2018 par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en matière de formation professionnelle, à tous les niveaux : salariés, jeunes, demandeurs d'emploi, formation professionnelle, formation initiale, afin de faciliter l'acquisition de compétences adéquates pour des emplois de qualité et d'aider les entreprises, en particulier les PME, à remédier aux pénuries de compétences.

L'enjeu est de répondre à la fois aux tensions de recrutements et aux besoins en compétences d'avenir, alors que selon Eurostat, plus des trois quarts des entreprises de l'Union peinent à recruter, tandis que 43,7% (*Eurostat 2016) des adultes de l'Union européenne ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois. L'objectif fixé par la stratégie européenne est supérieur de plus de 15 points (cf. infra).

L'Année européenne permet ainsi de mettre en avant le développement de l'apprentissage, le recours au compte personnel de formation (CPF), la réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore à l'encouragement à la mobilité des apprentis.

Autant d'outils contribuant à l'atteinte des objectifs sociaux de la stratégie européenne pour les compétences, encourageant la formation tout au long de la vie, afin que 60 % des adultes dans l'Union et 65 % en France, participent chaque année à des actions de formation d'ici 2030.

1.1 Un développement inédit de l'apprentissage de 2019 à 2022 et qui demeure une priorité

En 2022, le déploiement de l'apprentissage, fortement soutenu par le Gouvernement et les partenaires sociaux s'est poursuivi.

La progression, de 360 000 nouveaux apprentis en 2019 à près de 830 000 en 2022 s'inscrit dans le cadre d'une profonde réforme du système de dépôt et de financement du contrat d'apprentissage.

La procédure d'enregistrement et de contrôle a priori du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires a été remplacée au 1er janvier 2020 pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019 par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences en charge du financement de la formation. A réception des documents transmis par l'employeur dans les 5 jours du début d'exécution du contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière.

Le montant de prise en charge est désormais déterminé au niveau du contrat par les branches, sur la base de recommandations de France compétences. Lorsque les branches n'ont pas fixé les modalités de prise en charge du financement de l'alternance, ou lorsque ces modalités ne convergent pas vers les recommandations émises par France compétences, le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est fixé par l'Etat par arrêté.

Les Régions ne décident plus de la carte des formations par apprentissage ni du « schéma prévisionnel de développement de l'apprentissage », toutefois, au sein des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles, des orientations non contraignantes peuvent être définies. Celles-ci permettent à la Région, à l'Etat et aux partenaires sociaux de partager leur vision de la formation tout au long de la vie. La carte des formations hors apprentissage (voie scolaire professionnelle) est maintenue avec une co-décision entre le Recteur et le Président de Région.

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA), dont la création est facilitée, sont donc désormais financés pour chaque contrat, en fonction de leur activité, et non plus par subvention. Conjugué à la dynamique en faveur de l'apprentissage, cet assouplissement de l'ouverture des CFA s'est traduit par une extension de l'offre de formation de 954 CFA en activité avant la loi à 3 440 CFA et plus de 5 000 sites de formation aujourd'hui. Le développement a été particulièrement net dans certains secteurs tels que celui du sport, du médico-social ou encore des services, notamment grâce à la reconnaissance des CFA d'entreprises. Le nombre de CFA a également sensiblement augmenté dans les territoires d'outre-mer.

Des mesures de soutien financier au profit des entreprises et des CFA ont été prises afin de contrer les effets négatifs des périodes de confinement. Le ministère en charge de la formation professionnelle s'est attaché à garantir la pérennité de l'apprentissage grâce à des mesures permettant de sécuriser les acteurs de l'apprentissage et limiter les ruptures de contrats. La prise en charge de la formation dans les centres de formations d'apprentis par les opérateurs de compétences a ainsi été maintenue, permettant la continuité de l'activité des CFA. Ces derniers ont déployé des enseignements à distance grâce, notamment, à la mise à disposition par le ministère d'outils dédiés et de contenus pédagogiques. Les apprentis ont pu être placés en activité partielle par leur employeur avec une indemnisation, prise en charge totalement par l'Etat, à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure quand celle-ci était inférieure au SMIC. Y compris pour ceux placés en activité partielle, les apprentis ont été accompagnés par leur CFA, grâce aux enseignements à distance et par leur entreprise pour éviter les ruptures de parcours.

Par ailleurs, dans le cadre du plan de Relance "1jeune1solution", une aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants a été mise en place à compter du 1er juillet 2020 pour les entreprises recrutant un jeune en contrat d'apprentissage (et jusqu'à 29 ans révolus pour les contrats de professionnalisation). D'un montant maximal de 5 000€ pour un apprenti mineur et de 8 000€ pour un majeur au titre de la première année d'un contrat préparant à un diplôme ou un titre professionnel jusqu'au niveau 7 du RNCP (diplômes de niveau master), le périmètre d'éligibilité à cette aide a été défini sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous condition, pour celles de 250 salariés ou plus (atteinte d'un seuil défini de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs). Elle a fait l'objet de plusieurs prolongations pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022. Depuis le 1er janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat d'apprentissage, versée dans les mêmes conditions, a succédé à l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan «1 jeune 1solution » et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis.

Ces efforts (ainsi que l'adoption de mesures spécifiques pour contrer les effets de la crise) ont permis de porter l'apprentissage à un niveau sans précédent en 2022 avec près de 830 000 nouvelles entrées en apprentissage. La hausse du nombre de nouveaux contrats a concerné l'ensemble des entreprises, quel

que soit leur effectif. Près de la moitié des embauches (45% en 2022) sont néanmoins effectuées par les structures de moins de 10 salariés. Les secteurs d'activité les plus dynamiques sont dans le tertiaire.

1.2 La mobilisation du FNE-Formation

Mobilisé en temps de crise, pour faire face à la crise sanitaire et soutenir la relance, le FNE-Formation a permis aux entreprises de préserver et de développer des compétences pour résister aux chocs ou répondre aux besoins en formation créés par les mutations économiques. Il a permis d'accompagner le rebond, notamment par l'élargissement du public éligible aux entreprises en mutation ou en reprise d'activité.

En 2021, il a ainsi financé des parcours de pour les salariés placés en activité partielle (AP) ou en activité partielle de longue durée (APLD), les salariés des entreprises en difficulté, mais aussi les salariés des entreprises en mutations et/ou en reprise d'activité.

En 2022, les enjeux du FNE Formation « 2021 » ont été maintenus en assurant une continuité de gestion tant au niveau des paramètres principaux que des critères d'éligibilité du dispositif.

En 2023, les besoins de formation ne s'inscrivent plus dans une situation d'urgence et de perturbations économiques mais dans une politique de croissance durable. La mobilisation du FNE formation permet de renforcer la réponse aux besoins liées aux mutations du marché du travail. Le FNE-Formation a ainsi été recentré sur le cofinancement de formations permettant d'accompagner les transitions écologiques, alimentaire et numérique. Au sein de ces axes, les formations en faveur du maintien dans l'emploi et de l'employabilité des seniors font l'objet d'un financement prioritaire. En complément, le FNE-Formation est mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation des grands événements sportifs que sont la Coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

En 2021 et 2022, le Gouvernement a consacré 958 M€ au dispositif FNE Formation. Les montants conventionnés entre l'Etat et les OPCO début 2021 (388 M€) l'ont été au titre du plan de Relance. Les avenants signés fin 2021 (pour un montant de 420 M€) puis en juin 2022 (pour un montant de 150 M€) avec les OPCO ont permis d'abonder de manière complémentaire le FNE pour 2022, et ce au titre du plan de réduction des tensions de recrutement (annonces du Premier Ministre en septembre 2021).

Pour le FNE-Formation 2023, un budget de 300 M€ a été voté dans le cadre de la loi de finances initiale pour 2023.

Année	Montants (M€)
Conventions 2021	388
Avenants fin 2021	420
Avenants juin 2022	150
Conventions 2023*	265
Total	1 223

*Au 31/08/2023, après mise en réserve

1.3 Le compte personnel de formation (CPF), un droit d'initiative individuelle pleinement approprié

Le compte personnel de formation (CPF) a fondamentalement amélioré et facilité l'accès à la formation pour tous les Français.

Les titulaires du CPF peuvent désormais, à travers une application numérique nommée MonCompteFormation, choisir leur formation sans intermédiaire. La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est le seul organisme gestionnaire du CPF.

Près de quatre ans après le lancement de la plateforme Mon Compte Formation, près de 21 millions d'utilisateurs ont validé ses conditions générales d'utilisation, on dénombre environ 1,5 million de visites par mois sur le site internet ou l'application mobile, et plus de 5,5 millions de téléchargements de l'application. 6,57 millions de demandes de formations ont été acceptées, permettant à des actifs de monter en compétences, d'évoluer dans leurs carrières, de gagner en mobilité professionnelle ou de se reconverter.

Selon des données de la CDC, au 27 août 2023, 15 328 organismes de formation sont inscrits sur la plateforme, pour une offre d'un peu plus de 185 000 formations différentes.

Face à l'augmentation des cas de fraude, la stratégie développée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la CDC consiste d'une part à se doter d'outils et de moyens pour anticiper ce risque et le réduire mais surtout sécuriser et améliorer le dispositif Mon Compte Formation et d'autre part, à introduire plus de sélectivité et de contrôle des organismes de formation et de leur catalogue en amont de leur publication sur la plateforme Mon Compte Formation.

C'est pourquoi le dispositif a continué d'évoluer avec, depuis janvier 2022, l'entrée en vigueur de l'obligation d'obtention du certificat « Qualiopi » pour les organismes de formation bénéficiant de fonds publics ou mutualisés (marque de certification qualité, délivrée par les organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du référentiel national qualité), mais également avec le renouvellement des certifications du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du répertoire spécifique (RS) mené par France compétences. Enfin il a été instauré un contrôle de l'habilitation à former.

De plus, afin de renforcer l'assurance qualité des prestataires et des formations proposées, et de limiter la fraude et les pratiques commerciales trompeuses, un contrôle en amont de l'accès à la plateforme a été mis en place par la Caisse des dépôts, garantissant aux titulaires de compte que les organismes de formation et leur offre remplissent les critères d'éligibilité au CPF (référencement auprès des services régionaux, formations éligibles selon les dispositions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, habilitations requises pour pouvoir délivrer des certifications professionnelles). Ce contrôle a priori a été mis en place par les services de la CDC le 6 octobre 2022.

En outre depuis le 25 octobre 2022, la sécurisation du parcours d'inscription en formation sur la plateforme MonCompteFormation (MCF) a été renforcée avec le passage au service d'identification numérique de La Poste « France Connect+ ». Ce service propose une authentification renforcée (confirmation de l'opération d'achat de formation par un code secret à renseigner sur une application mobile dédiée) permettant ainsi de limiter les risques d'usurpation d'identité.

Enfin, la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires a conforté ces orientations en :

- Interdisant le démarchage pour la promotion d'actions de formation financées avec le CPF ;
- Autorisant les échanges d'informations entre services de l'Etat et les acteurs de la formation professionnelle afin de prévenir et lutter contre la fraude ;
- Permettant à la CDC de mettre un place un recouvrement forcé pour les sommes indûment versées aux organismes de formation ;
- Vérifiant en continu l'éligibilité des organismes de formation au référencement sur le service dématérialisé MonCompteFormation ;
- Encadrant le recours à la sous-traitance par les organismes de formation dans le cadre des actions CPF.

Le projet de transition professionnelle (PTP) ou "CPF de transition professionnelle" :

Le PTP est un dispositif permettant les reconversions professionnelles et l'accompagnement au développement économique des territoires. En effet, ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de mobiliser leur CPF pour financer une formation certifiante visant un métier pour lequel des perspectives crédibles d'emploi sont identifiées par les associations Transitions Pro (AT Pro), qui instruisent les demandes de prise en charge et assurent la gestion administrative et financière du dispositif. Lorsque l'association Transitions Pro régionale accepte la prise en charge d'un projet de transition professionnelle, elle assure le financement de l'ensemble des frais pédagogiques liés à l'action de formation, de la rémunération du salarié, des cotisations de sécurité sociale et des charges légales et conventionnelles afférentes à cette rémunération et des frais annexes.

Le dispositif Transitions collectives (Transco) permet par ailleurs d'accompagner les transitions professionnelles en anticipant les mutations économiques à l'échelle d'un territoire ou d'un bassin d'emploi. Il offre aux salariés dont l'emploi est fragilisé de préparer leur reconversion en anticipant une éventuelle perte d'emploi. Pour le mettre en œuvre, l'employeur identifie les emplois fragilisés au sein de leur entreprise dans le cadre d'un accord GEPP (ou d'une décision unilatérale). Les salariés concernés peuvent bénéficier du financement des frais pédagogiques et de leur rémunération pendant un parcours de formation visant un métier identifié comme porteur localement (échelle régionale ou du bassin d'emploi) par les services de l'Etat en régions en lien avec les CREFOP. Mis en œuvre à l'initiative de l'employeur, ce dispositif implique l'accord du salarié qui en bénéficie. Ces parcours sont co-financés par l'Etat et par l'employeur, avec un niveau de financement public dépendant de la taille de l'entreprise.

Ce dispositif est constitué de deux volets :

- Le premier volet, reposant sur le cadre juridique du Projet de transitions professionnelles (PTP), permet aux salariés qui en bénéficient de suivre une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois dans des conditions de mise en œuvre et de rémunération similaires à celles du PTP. Le salarié bénéficie de la possibilité de réintégrer son entreprise à l'issue de sa formation.
- Le second volet, reposant sur le cadre juridique du congé de mobilité, permet, dans des conditions presque similaires à celles du premier volet, de financer les formations de reconversion des salariés dont l'emploi est fragilisé au sein de leur entreprise. Le cadre du congé de mobilité implique la rupture du contrat de travail à l'issue du parcours de reconversion ou du congé de mobilité engagé dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

Pour permettre aux entreprises de se saisir des dispositifs comme Transitions collectives, l'État a notamment nommé des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) au sein des DREETS et des DDETS chargés de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs de reconversion professionnelle et de coordonner tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif. Ils ont notamment pour mission de mettre en relation les entreprises qui recrutent de celles qui décrochent.

1.4 De nouveaux chantiers lancés

Participation à la prévention des risques professionnels :

L'article 17 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a prévu plusieurs dispositifs pour améliorer l'accès à la formation des salariés exposés à des risques professionnels. Ces mesures ont fait l'objet de deux décrets (2023-759 et 2023-760), parus au Journal officiel le 11 août, qui concrétisent l'application dès le 1er septembre 2023 des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle.

Ces décrets actent la création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) destiné à améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits "ergonomiques", à savoir les postures pénibles, les vibrations mécaniques et le port de charges lourdes. Placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) où siègent les partenaires sociaux, il sera doté d'un milliard d'euros sur cinq ans. Ce fonds financera des démarches de prévention et de sensibilisation au niveau des entreprises comme au niveau des branches. Il bénéficiera directement aux salariés exposés aux risques ergonomiques souhaitant engager une reconversion professionnelle.

Les décrets précisent les modalités de fonctionnement du Fonds. Ses orientations et la répartition de ses crédits seront définies par la branche AT-MP, qui établira une cartographie des métiers exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Les branches professionnelles seront pleinement associées au dispositif d'identification de ces métiers, les décrets venant préciser les modalités selon lesquelles ces listes seront intégrées à la cartographie nationale. Pour élaborer cette cartographie, la branche AT-MP pourra s'appuyer sur un comité d'experts, dont les décrets précisent la composition et le fonctionnement. Ses membres seront prochainement nommés par arrêté.

Les deux décrets améliorent également le compte professionnel de prévention (C2P) pour faciliter son recours, améliorer les droits existants et créer un droit à la reconversion professionnelle. Il sera désormais plus aisé d'alimenter ce compte et ainsi d'acquérir des droits pour suivre une formation, bénéficier d'un temps partiel ou bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. Les seuils associés aux facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » sont abaissés respectivement de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an. L'acquisition de droits en cas de poly-exposition est renforcée : désormais, le nombre de points acquis augmentera proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés (un salarié exposé simultanément à trois facteurs de risques acquerra 12 points par an, soit 1 point par trimestre d'exposition pour chacun des risques). Le barème de conversion des points pour les utilisations pour la formation et le temps partiel devient plus favorable : un point donnera le droit à un abondement du compte personnel de formation (CPF) de 500 € au lieu de 375 € et dix points permettront à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois jusqu'ici. Enfin, les titulaires d'un compte professionnel de prévention pourront, à compter du 1er septembre 2023, bénéficier d'un projet de reconversion professionnelle. Cette nouvelle utilisation du compte leur permettra de suivre une formation professionnelle sans perte de rémunération et ainsi de pouvoir sortir de situations d'exposition à des facteurs de risques.

L'appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA) :

Déployé dans le cadre de France 2030 depuis septembre 2021, l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA) contribue à l'effort financier au bénéfice de la formation professionnelle. Avec un budget de 2,5 Md€ sur 5 ans (dont 500 M€ fléchés sur les IA Cluster), l'AMI CMA

permet de financer la transformation et la création de l'offre de formation tant initiale que continue au service des stratégies nationales d'accélération. Plus précisément, il permet de financer des projets de diagnostic emploi/compétences jusqu'à 200 000 euros, et des projets de formations (ingénierie et premières cohortes) jusqu'à 70% du budget total. Sur la première saison (décembre 2021 – mars 2023), 178 projets ont été lauréats avec 800 millions d'euros de subvention, permettant de former 3,1 millions d'apprenants, dont environ un tiers en formation continue.

La saison 2 a été lancée en juin 2023, avec une enveloppe prévisionnelle de 700 millions d'euros. Elle s'appuie sur des fiches de stratégie renouvelées qui prennent en compte les projets déjà financés et identifient les priorités à financer. Elle est structurée en quatre volets : Les dispositifs transversaux d'attractivité et d'innovation ; Les voies d'excellence professionnelles et technologiques ; Les voies d'excellence académiques ; L'accompagnement des parcours professionnels.

La réforme de la VAE :

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a posé les bases d'une profonde réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La réforme est construite autour de 3 axes : moderniser, simplifier et sécuriser les parcours de VAE.

- Moderniser : création d'un service public de la VAE matérialisé par une plateforme numérique, concentrant l'information et l'orientation des usagers dans les différentes étapes du parcours et mis en œuvre, au niveau national, par un groupement d'intérêt public (GIP) dont les parties prenantes seront les principaux acteurs de la VAE : l'État, les régions, Pôle emploi, l'AFPA, les OPCO et les AT Pro ;
- Simplifier : facilitation de l'étape de recevabilité et raccourcissement des parcours avec la possibilité de ne viser qu'un bloc de compétences ;
- Sécuriser : possibilité d'accompagnement individualisé et renforcé dès l'inscription sur le portail. Possibilité de bénéficier de formations complémentaires de courte durée requises pour l'obtention de la certification afin de favoriser les chances de réussites. Allongement de la durée d'absence autorisée pour les sessions de jury.

L'ambition est de lever les freins à la VAE, pour en faire un véritable tremplin vers la qualification et l'emploi avec pour objectif de passer de 30 000 parcours par an à 100 000 parcours d'ici la fin du quinquennat.

Le déploiement de la réforme est prévu en 2024 après conclusion et approbation de la convention constitutive du GIP et l'entrée en vigueur des textes d'application.

1.5 L'investissement dans les compétences dans le cadre du Grand plan d'investissement 2017-2023

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Mds € sur la durée du quinquennat. Un des objectifs de ce plan est de rehausser le niveau d'emploi en édifiant une société de compétences : à cet effet, 15 Mds €, dont 13,8 Mds € portés par la mission Travail et Emploi, financent des actions visant à développer les compétences vers les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification.

Sur le champ de la mission Travail et Emploi, ce plan d'investissement dans les compétences (PIC) est d'une part axé sur la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés

(parcours de formation mêlant actions de formations et séquences d'accompagnement avant, pendant et après la formation pour réduire les ruptures et cheminer vers la qualification, actions de préparation aux dispositifs d'alternance, tests de positionnement, parcours intégrés déployés sous forme d'appels à projets compétitifs), d'autre part axé vers l'accélération de la transformation du système de formation professionnelle (nouvelles pratiques d'achat public, simplifications administratives, investissement dans les systèmes d'information, les outils d'évaluation, l'appui à la transformation des branches professionnelles pour l'adaptation de leurs référentiels de compétences, etc.).

Ce plan vise un effet structurel prononcé en s'appuyant sur les leviers suivants :

- Une exigence sur les publics : le financement de l'État est réorienté vers ceux qui ont le plus de difficulté sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ;
- Une exigence sur le contenu, avec d'une part un accent sur les formations longues et les formations certifiantes, qui garantissent plus durablement l'accès à l'emploi que les formations courtes, et d'autre part une meilleure prise en compte du numérique et de la digitalisation des activités professionnelles par l'appareil de formation, tant du point de vue du contenu des formations proposées que de celui des modalités d'apprentissage développées ;
- Une attention portée à l'accompagnement des publics ciblés, demandeurs d'emploi et jeunes, avant, pendant et après leur formation ;
- Une vision pluriannuelle avec les collectivités régionales, à travers les Pactes régionaux et ultramarins d'investissement dans les compétences.

Après une année d'amorçage, le plan est entré dans un régime de croisière en 2019 avec le déploiement de la trentaine de programmes définie dans ce cadre. Toutefois, la crise sanitaire persistante a freiné l'ensemble des initiatives. Pour autant, les objectifs ambitieux de formation ont été maintenus pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. Dans ce cadre, la DGEFP a conduit durant l'année 2021, un intense travail de déploiement des mesures exceptionnelles prévues dans les Plans de relance et notamment un effort complémentaire de 100 000 formations qualifiantes à destination des jeunes de 16 à 29 ans, orientées vers les métiers d'avenir, et une priorisation sectorielle plus affirmée et alignée sur les priorités du Plan de relance des formations portées par les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

2023 est la dernière année du premier cycle PIC et doit s'entendre comme une année charnière de bilan et de transition pour entamer un nouveau cycle en 2024 dans le cadre de France Travail. Aussi, en complément des analyses et évaluations portées par le comité scientifique, plusieurs démarches ont été initiées dans le cadre du PIC pour identifier les bonnes pratiques et en assurer la diffusion ou le transfert et ainsi alimenter les réflexions des services du ministère en charge du travail pour définir des contours du prochain cycle annoncé par le ministre et conforté dans le projet de loi du Plein emploi.

La programmation pour 2023 est de 2 492 M€ en autorisations d'engagement et de 2 594 M€ en crédits de paiement.

1.6 Les acteurs au niveau national

1.6.1 L'Etat maintient son investissement massif dans la formation professionnelle

Dès 2017, l'Etat avait nettement augmenté son effort pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre programme national pour des publics prioritaires (PIC), lui permettant d'organiser et de financer des actions de formation avec Pôle emploi, à défaut de conventionnement avec les régions.

Toutefois, les années 2020, 2021 et 2022 ont vu cet effort pour la formation être porté à des niveaux jamais atteints afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire puis économique en accompagnant travailleurs et entreprises par la mise en œuvre de dispositifs d'urgences financés en totalité par l'Etat.

A titre d'exemple, le FNE-Formation a été élargi aux entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, en difficulté et en mutation et/ou en reprise d'activité. En 2019, ce dispositif était doté de 7,2 M€ et finançait des formations pour 7 513 salariés. En 2021, le dispositif a été abondé de 808 M€ (420 M€ au titre du plan compétences et 388 M€ au titre du plan de relance) et a permis de financer la formation de près de 400 000 salariés.

1.6.2 France Compétences

France compétences est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action promeut le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs.

L'établissement est chargé de répartir l'ensemble des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance entre les différents financeurs des dispositifs.

1.6.3 Les opérateurs de compétences -OPCO

Les principales missions des 11 opérateurs de compétences, agréés par l'Etat, sont de financer les contrats d'alternance, notamment d'apprentissage, et le plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les OPCO assurent par ailleurs un service de proximité pour les TPE PME, et ont un rôle en matière d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et des certifications professionnelles.

Durant la crise et la période de confinement, ces organismes paritaires sont parvenus à assurer la continuité de leur service tout en achevant leur transformation interne. En conventionnement avec l'Etat, ils assurent également la gestion du FNE-Formation depuis 2020. Ces partenariats stratégiques ont en effet été renouvelés en 2021 (« plan de relance »), en 2022 (« plan compétences ») et en 2023 au titre des transitions numériques, écologiques et alimentaire.

En 2022, les OPCO ont financé la formation de plus de 1,5 million de stagiaires au titre du plan de développement des compétences, de 758 000 contrats d'apprentissage et de 107 000 contrats de professionnalisation.

1.6.4 La territorialisation des mesures du plan de relance : le rôle des acteurs au plan régional

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées également associations Transitions Pro (AT Pro), ont été agréées dans chaque région par l'autorité administrative pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle (PTP) des salariés. Ainsi, elles ont en charge l'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle. Elles ont également pour mission la vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires. Elles instruisent et prennent en charge les demandes relatives au dispositif Transitions collectives (Transco). Elles ont également la possibilité de financer des actions de valorisation des acquis de l'expérience -VAE.

2 Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2024

Evolutions prévues par la loi de finances pour 2024

L'ambition du projet de loi de finances pour 2024 pour la formation professionnelle s'inscrit autour du développement de l'apprentissage, de l'accompagnement de l'opérateur France compétences dans sa mission de financeur de la formation professionnelle et de la mise en œuvre de la réforme de la VAE par la création du GIP France VAE.

L'apprentissage bénéficie de plusieurs financements publics, qu'ils soient assumés directement par l'Etat (l'aide unique aux employeurs d'apprentis et l'aide exceptionnelle, les dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales, les dépenses fiscales) ou par d'autres acteurs (financement des CFA par France compétences). Porté par les évolutions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par les différentes aides successivement mises en place, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2022, passant de 360 000 à près de 830 000 soit +130%, tout secteur confondu. Afin d'atteindre l'objectif présidentiel d'un million d'apprentis secteur privé et public confondus d'ici la fin du quinquennat, l'aide exceptionnelle de 6 000 € créée en janvier 2023 sera reconduite en 2024.

S'agissant de l'opérateur France compétences, l'année 2024 sera marquée par la poursuite du développement de l'apprentissage. Le dynamisme attendu sera financé d'une part par la hausse des taxes affectées à France compétences assises sur la masse salariale (cf. infra) mais également par la poursuite du soutien financier de l'Etat au budget de l'opérateur. En effet, malgré les efforts de régulation menés en 2022 et 2023 avec notamment la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, les mesures de lutte contre la fraude ou encore le nettoyage des répertoires d'enregistrement des certifications, la situation financière de l'établissement demeure déséquilibrée. Le PLF 2024 prévoit une subvention à l'opérateur de 2 500 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, après 1 680 M€ en LFI 2023, afin de soutenir la trésorerie de l'opérateur.

Enfin, la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a fait évoluer les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin d'en faire un véritable levier de l'employabilité. Cette réforme prévoit notamment la création d'un service public de la VAE et d'un groupement d'intérêt public (GIP). La création de GIP est prévue pour 2024.

Programme 103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi

Accompagnement des entreprises

Le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » se fixe pour objectifs de sécuriser l'emploi par l'anticipation des mutations économiques, de contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique, de faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance et de la formation professionnelle via le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Le programme 103 a également la charge du financement de mesures en faveur de la baisse du coût du travail et notamment les exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage.

Le programme 103 porte des dépenses d'accompagnement des entreprises aux mutations économiques et aux restructurations, qui ne relèvent pas directement de la formation professionnelle mais peuvent néanmoins être rattachées à cette politique : la formation constitue en effet un levier essentiel pour aider les salariés, des TPE-PME et des entreprises en difficulté, à se maintenir en emploi.

Ressources fiscales affectées dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Depuis le 1er janvier 2022, les URSSAF et la MSA collectent mensuellement la contribution à la formation professionnelle (CFP), la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD) et la part principale de la taxe d'apprentissage (87% de la taxe), assises sur la masse salariale.

Depuis le 1er janvier 2023, ces deux organismes collectent annuellement le solde de la taxe d'apprentissage (13% de la taxe) et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Les sommes collectées par les URSSAF et la MSA sont ensuite reversées :

- à France compétences qui les répartit entre les opérateurs, en fonction de leurs missions, des conditions d'utilisation des ressources allouées, des effectifs et des catégories de public ;
- à la Caisse des dépôts pour les versements libératoires du solde de la taxe d'apprentissage, correspondant aux dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle.

Subvention à France compétences

Chargé de la répartition des ressources et du financement des dispositifs de formation, France compétences se trouve au centre des nouveaux circuits financiers mis en place par la loi du 5 septembre 2018. Les ressources reversées à France compétences se composent :

- de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa), créée par l'article 37 de la loi du 5 septembre 2018, qui regroupe la contribution à la formation professionnelle (CFP) et la part principale de la taxe d'apprentissage (TA). Elle est assise sur la masse salariale avec un taux de cotisation de 1,23 % pour les entreprises jusqu'à 10 salariés et de 1,68 % au-delà ;

- de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), due par les structures assujetties à la TA dont l'effectif annuel moyen est supérieur à 250 salariés et où le nombre de contrats en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, convention industrielle de formation par la recherche)

n'atteint pas 5 % de l'effectif ; le taux de la CSA varie entre 0,05 % et 0,60 % de la masse salariale en fonction du nombre d'alternants et de la taille de l'entreprise ;

- de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD), dont le taux est fixé à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD pour les employeurs d'au moins onze salariés.

Alternance

Différentes mesures sont portées en faveur de l'alternance sur le programme 103 :

Exonération fiscale d'impôt sur le revenu des personnes physiques des salaires des apprentis et des stagiaires

Les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions posées par le Code du travail et les gratifications versées aux stagiaires en formation initiale lors d'un stage ou d'une période de formation en milieu professionnel sont exonérés d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

Le montant de ce salaire est exonéré dans la limite de 18 760 €, avant déduction des frais professionnels. La limite d'exonération des salaires versés aux apprentis n'est pas proratisée en fonction de la durée de la période d'apprentissage dans l'année.

Le coût de cette dépense fiscale est estimé, dans le cadre du PLF 2024, à 373 M€.

Exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé

A la suite du renforcement des allègements généraux de cotisations sociales, les exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales dont bénéficiaient les contrats de professionnalisation ainsi que les employeurs privés d'apprentis ont été supprimées au 1er janvier 2019, au profit des allègements généraux devenus globalement plus avantageux. Ces allègements généraux sont compensés à la Sécurité sociale par voie fiscale.

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation aux organismes de protection sociale par des crédits du budget de l'emploi.

Enfin, l'exonération de cotisations salariales dont bénéficiaient les apprentis a été maintenue et adaptée pour la nouvelle catégorie d'apprentis rémunérés au moins au niveau du SMIC. Elle est également financée par des crédits du budget de l'emploi.

Une dotation de 1 696,85 M€ est prévue en PLF 2024 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de la compensation de l'exonération de cotisations patronales des employeurs publics d'apprentis et de l'exonération de cotisations salariales des apprentis.

Aides financières aux employeurs d'apprentis

Porté par les évolutions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et par la mise en place dès 1er juillet 2020 des aides exceptionnelles, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2022, passant de 360 000 à près de 830 000, dont près de 810 000 dans le secteur privé, soit +130 % tout secteur confondu.

Depuis le 1er janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat d'apprentissage a succédé à l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » du plan de Relance et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. Elle est versée aux employeurs d'alternants de moins de 30 ans, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, c'est-à-dire jusqu'au niveau master. Les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

L'objectif visé est d'atteindre un million d'apprentis par an d'ici la fin du quinquennat dans les secteurs public et privé.

Le PLF 2024 prévoit dans ce cadre, sur le programme 103, 3 906 M€ en autorisations d'engagements et 3 530 M€ en crédits de paiement pour soutenir le développement de l'apprentissage dont 136,0 M€ en crédits de paiement sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), au titre des contrats d'apprentissages éligibles signés avant le 1er janvier 2023.

Aides financières aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. En 2022, 121 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été conclus.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi lance une expérimentation visant à intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Depuis le 1er janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation est versée aux employeurs d'alternants de moins de 30 ans, préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, c'est-à-dire jusqu'au niveau master. Comme pour l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » du plan de Relance, les entreprises éligibles sont celles de moins de 250 salariés, ou comptant plus de 250 salariés mais respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion.

Le PLF 2024 prévoit sur le programme 103, 299,03 M€ en autorisations d'engagements et 269,13 M€ en crédits de paiement pour soutenir le développement des contrats de professionnalisation.

Plan d'investissement dans les compétences

Le Premier ministre a présenté le 25 septembre 2017 un grand plan d'investissement ayant vocation à mobiliser 57 Md€ sur la durée du quinquennat. Le ministère chargé du travail porte la partie du Grand Plan d'investissement dite « plan d'investissement dans les compétences » (PIC) qui vise à favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes et le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en rehaussant le niveau de qualification. L'ambition initiale du PIC sur la période de 2018-2022

était de permettre de former et d'accompagner deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi supplémentaires, tout en accélérant, par l'investissement, la transformation du système de formation professionnelle continue. Cette ambition s'est poursuivie en 2023 et perdurera en 2024.

Le Plan d'investissement dans les compétences traduit la volonté du gouvernement d'investir dans le capital humain. Partant du constat que les compétences constituent le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, dans un contexte de forte transformation des métiers, il poursuit trois objectifs :

- Démultiplier et intensifier les parcours de formation vers l'emploi ciblés sur les personnes vulnérables rencontrant des difficultés d'accès à un emploi (jeunes ni en emploi, ni en formation, demandeurs d'emploi peu qualifiés) ;
- Répondre aux besoins de compétences de l'économie (évolution, nouvelles compétences dans le numérique et la transition écologique...) ;
- Transformer notre façon de former et d'acquérir des compétences : moderniser et digitaliser la formation, pour la rendre plus accessible, lutter contre la fracture numérique

Le déploiement du PIC répond à de nouvelles logiques d'intervention :

- Une logique de contractualisation sur objectifs ;
- Une logique d'expérimentations par appels à projets ;
- Une exigence d'évaluation embarquée de tous les programmes (budget de 18 M€ sanctuarisé sur les 5 ans, mise en place d'un comité scientifique indépendant).

Le PIC est cofinancé par l'État et le fonds de concours de France compétences (abondé par contribution des entreprises) à travers un financement dédié prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Une partie importante de sa mise en œuvre est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois. Des programmes nationaux ainsi que des appels à projet visant à soutenir des démarches innovantes complètent ces interventions.

Au regard des enjeux de plein emploi qui imposent à la fois de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des tensions de recrutement, et de s'attaquer au noyau dur du chômage (publics très éloignés de l'emploi) l'année 2024 verra la poursuite de nombreux programmes installés depuis 2018 dans le cadre du PIC. Un total de 1 310 M€ de crédits budgétaires en autorisations d'engagement est ainsi alloué aux actions PIC en 2024, dont 1 299 M€ sur le programme 103. Les 11 M€ restants sont affectés au programme 155 pour les actions d'évaluation, d'études et de conseil, de communication et de développement SI. Ces moyens sont complétés par 800 M€ issus du fonds de concours France Compétences, pour un total de 2,1 Md€.

Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

Lors d'un échange avec les représentants de Régions de France le 19 septembre, le ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, a confirmé la volonté de l'Etat de poursuivre son effort additionnel aux côtés des régions, pour un nouveau cycle de financement de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort est nécessairement additionnel au regard de la compétence des régions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

La nouvelle contractualisation prévoira par ailleurs des modalités de pilotage renforcées, permettant d'assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en termes d'accès à la formation des publics prioritaires, et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

Les publics cibles visés sont élargis et permettront aux régions de définir les équilibres entre ces publics, compte tenu du diagnostic régional. Les publics cibles du nouveau PRIC sont les demandeurs d'emploi fragiles, c'est-à-dire, les infra bac comme actuellement, mais aussi sans condition de diplôme les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA, les personnes de plus de 55 ans et les Travailleurs Handicapés.

Deux types de formation sont éligibles au financement additionnel de l'Etat. D'une part les formations préalables (compétences socles, illettrisme, illettrisme, français langues étrangères) et d'autre part les formations liées à des métiers qui recrutent ou en tension, à définir dans une liste spécifique à chaque contractualisation. Les montants alloués à ces deux types de formation sont déterminés dans chaque contractualisation.

Une petite partie du financement sera allouée à des actions d'amélioration des catalogues et de l'accès aux formations. Chaque Président de Conseil Régional définira ce budget forfaitaire dans la limite de 4% maximum du budget PRIC total au niveau régional.

Le financement des PRIC en 2024 sera porté à 400 M€ d'autorisations d'engagement et 674,77 M€ de crédits de paiement. Ce financement sera complété par un apport du fonds de concours de France compétences.

Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC)

Les POEC correspondent à des formations collectives pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi. Ces sessions de formation sont achetées par les opérateurs de compétences (OPCO), et visent à former les demandeurs d'emploi aux compétences attendues par des entreprises identifiées par leurs branches professionnelles sur un territoire donné. La POEC comprend une période en entreprise et le plan de formation est étroitement lié aux perspectives d'embauche connues des branches professionnelles. Ces formations peuvent durer jusqu'à 400 heures.

La contribution de l'Etat au titre du dispositif POEC s'élève pour 2024 à 150 M€ en autorisations d'engagement et 217 M€ en crédits de paiement.

Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI)

La POEI est une aide financière de Pôle Emploi à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche. Ces formations s'adressent aux personnes inscrites à Pôle Emploi, ayant une reçu une proposition d'emploi de douze mois minimum requérant une formation en interne ou en externe pour adapter leurs compétences. Pôle Emploi, dans le cadre de ses missions, finance les coûts pédagogiques de formations pour une durée de formation pouvant aller jusqu'à 400 heures. Au-delà du coût horaire forfaitaire, l'Etat intervient et compense le surplus.

La contribution de l'Etat au titre du dispositif POEI s'élève pour 2024 à 164,2 M€ en autorisations d'engagement et 164,1 M€ en crédits de paiement.

Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi (HOPE)

HOPE, Hébergement, Orientation et Parcours pour l'Emploi, est un dispositif permettant aux personnes sous statut de réfugié de s'intégrer durablement dans l'emploi en France.

Le dispositif est composé de plusieurs briques :

- une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (préparation opérationnelle à l'emploi collective) ;
- une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises ;
- des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation ;
- un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Le parcours Hope dure 8 mois et est mis en œuvre par l'AFPA, sur la base de l'identification par les OPCO des intentions de recrutement des employeurs.

Le montant des crédits inscrits en PLF 2024 au titre de Hope s'élève à 10 M€ en autorisations d'engagement et 4,2 M€ en crédits de paiement.

Formation Ouvertes et A Distance (FOAD)

La Formation ouverte et à distance (FOAD) est un dispositif de formation qui repose sur des modalités de mise en œuvre à distance, pour tout ou partie de la formation. L'Etat soutient l'offre de ces formations à travers Pôle Emploi, dans un contexte de demandes croissantes depuis la crise sanitaire mais aussi de développement d'outils digitaux d'apprentissage.

La contribution de l'Etat au financement du dispositif FOAD s'élève pour 2024 à 50 M€ en autorisations d'engagement et 105 M€ en crédits de paiement.

Formations bénéficiant aux salariés des Entreprises Adaptées (PIC EA)

Le Plan d'Investissement dans les Compétences soutient les Entreprises Adaptées (EA) dans leurs démarches de formation de leurs salariés employés dans le cadre de contrats expérimentaux (CDD Tremplin ou entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)) afin de renforcer leur employabilité.

Ce programme s'inscrit dans le cadre de la réforme des EA, de l'engagement réciproque « Cap vers l'entreprise inclusive » du 12 juillet 2018 et de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 qui vise à favoriser l'accès à la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées.

La pérennisation des CDD tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire annoncée lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 et la poursuite d'un financement PIC dédié aux entreprises adaptées constitueront un véritable levier pour le développement des compétences des publics en situation de handicap dans les entreprises adaptées.

Au 31 décembre 2022, ce financement dédié a permis 4 915 entrées en formation pour 1 058 aides délivrées par l'AGEFIPH.

Le nombre de demandes d'aides à la formation a progressé de 544 % depuis 2019, en particulier depuis 2021 à la suite de la première opération de mobilisation -information des entreprises adaptées, de l'élargissement du public cible et de la mise en place d'une plateforme de demande des aides plus performant. Sur la même période, les demandes d'aide à l'ingénierie ont évolué de +40 %.

La contribution de l'Etat au titre du dispositif PIC EA s'élève pour 2024 à 25 M€ en autorisations d'engagement et 10 M€ en crédits de paiement.

Formations bénéficiant aux salariés des structures de l'Insertion par l'Activité Economique (PIC IAE)

Le PIC IAE finance les formations des salariés en structures de l'Insertion par l'Activité Economique.

L'accord-cadre EDEC PIC IAE 2018-2023 devrait être prorogé en 2024. Une nouvelle contractualisation financière avec les OPCO prévoit également la simplification des modalités de prise en charge par les OPCO et une harmonisation des actions éligibles.

Un objectif d'au moins de 70 000 actions par entrées en formation est fixé.

La contribution de l'Etat au titre du dispositif PIC IAE s'élève pour 2024 à 100 M€ en autorisations d'engagement et 99,6 M€ en crédits de paiement.

OUIFORM

OUIFORM est un outil de positionnement en formation à destination des partenaires de Pôle emploi. Cet outil, initié par le Conseil régional Grand Est et Pôle emploi, est devenu, à la demande de la DGEFP en 2019, un outil généralisé ayant pour vocation de répondre aux enjeux majeurs du champ de la formation professionnelle.

Le montant des crédits inscrits en PLF 2024 en faveur du dispositif Ouiform s'élève à 5 M€ en autorisations d'engagement et 4,45 M€ en crédits de paiement. Ces crédits sont destinés à la maintenance de l'outil.

Subventions à des organismes œuvrant pour le déploiement de la formation professionnelle

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

L'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016 prise en application de l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a prévu la création, au 1er janvier 2017, d'un établissement public industriel et commercial reprenant, dans un cadre rénové, les missions assurées auparavant par l'Association pour la formation professionnelle des adultes. Depuis la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cet établissement public intitulé l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) a intégré la liste des opérateurs de l'État.

La création de cet établissement public, placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget, tient à la nécessité pour l'État de pouvoir mieux appuyer ses politiques en faveur de l'emploi grâce à une meilleure coordination entre les acteurs du service public de l'emploi, et doit également permettre d'engager la structure dans un redressement financier durable sur les bases d'un modèle économique pérenne.

La mise en œuvre du plan de transformation de l'opérateur permettant notamment un retour à une stabilité financière doit se poursuivre en 2024.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2024 à 110 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

GIP VAE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, qui fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE), prévoit la création d'un service public de la VAE. Elle prévoit également la création d'un groupement d'intérêt public (GIP) mettant en œuvre, au niveau national, les missions de ce service public. Il est prévu un démarrage opérationnel de ce GIP au début de l'année 2024.

Les missions du GIP, définies à l'article L6411-2 du code du travail, seront :

- de contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours ;
- de contribuer à la promotion de la VAE en tenant compte des besoins en qualification selon les territoires ;
- de contribuer à l'animation et à la cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- d'assurer le suivi statistique des parcours.

Le PLF 2024 prévoit 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le fonctionnement du GIP.

Centre Inffo

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) est une association loi 1901 à but non lucratif, instaurée par le décret n°76-203 du 1er mars 1976, qui constitue l'échelon national de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle.

Il a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation. Il est également chargé de développer et de diffuser des supports d'informations, de formations et documentaires à destination du grand public via des portails Internet.

La tutelle de l'État sur Centre Inffo prend la forme d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens couvrant la période 2022 à 2025 et d'une participation de représentants de l'État au conseil d'administration de l'association.

La subvention pour charges de service public de l'État à Centre Inffo s'élève pour 2023 à 3,75 M€ en autorisation d'engagement et en crédits de paiement, après mise en réserve de précaution.

Les organismes territoriaux dans le cadre des contrats de plan État-régions (CPER).

Ce financement va permettre de subventionner différentes associations qui interviennent dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance : les centres d'animation et de ressources de

l'information sur la formation (CARIF), les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), ainsi que les agences régionales d'amélioration des conditions de travail (ARACT).

Une dotation de 19,25 M€ en autorisations d'engagement et 19,42 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2024 pour financer le soutien à ces associations.

Worldskills France – L'organisation d'Olympiades des métiers

En 1990 a été créé le Comité Français des Olympiades des Métiers (COFOM), aujourd'hui renommé WorldSkills France. WorldSkills France a pour objet de participer à l'organisation des concours régionaux, nationaux et internationaux d'olympiades des métiers dans de nombreux secteurs tels que les métiers de l'alimentation, ceux de l'automobile et des engins, les métiers du bâtiment et des travaux publics, ceux de la communication et du numérique, de l'industrie, du service et du végétal. Cette association, régie par la loi de 1901, impulse et coordonne les étapes des sélections régionales, organise les finales nationales pour constituer les équipes de France des Métiers qui ont pour vocation de défendre les couleurs de la France lors de la compétition européenne EuroSkills et aussi lors de la compétition mondiale WorldSkills Competition. Cette compétition est organisée tous les 2 ans dans un des États membres du réseau WorldSkills. L'association WorldSkills France œuvre, par le biais de ces compétitions, à promouvoir la jeunesse et l'excellence française dans les métiers.

Le ministère en charge de la formation professionnelle participe depuis de nombreuses années au développement des actions de WorldSkills France, notamment par une contribution à son budget par le versement d'une subvention et en participant à sa gouvernance en tant que membre de son conseil d'administration.

Une convention de financement pour l'année 2022 entre la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) et WorldSkills France (WSFR) a été conclue pour un montant s'élevant à 4 400 000 €. La compétition internationale qui devait se tenir à Shanghai fin 2022 étant annulée par la Chine en raison de contraintes sanitaires trop importantes, une compétition internationale multisites a eu lieu à la fin de l'année 2022 et la France a accueilli 5 métiers en compétition et un métier en démonstration à Bordeaux, notamment grâce au concours financier de la DGEFP pour un montant supplémentaire de 1 683 000€. En 2023, une subvention de la DGEFP de 6 600 000 € est prévue pour l'association. Elle permettra d'apporter un soutien financier à la préparation des équipes aux compétitions, à l'organisation de la 47^{ème} finale nationale Worldskills et au développement de la stratégie de communication digitale.

Pour 2024, il est prévu d'allouer une subvention d'un montant de 4,4M€ à Worldskills France.

Par ailleurs, la compétition internationale organisée en 2024 aura lieu à Lyon en France. L'association WordSkills Lyon 2024 a été créée pour l'organisation de cet événement. La compétition internationale n'a, jusqu'alors, été organisée qu'une seule fois en France, à Lyon, en 1995. Par ailleurs, aucune compétition internationale n'aura réuni l'ensemble du réseau WorldSkills depuis la compétition à Kazan en Russie en 2019. Lors de cet événement, l'équipe de France a remporté 27 médailles, la plaçant 9^e nation mondiale et 2^e nation de l'Union européenne.

En 2024, près de 1 500 compétiteurs et autant d'experts métiers représentant 65 pays sont attendus pour défendre leur savoir-faire dans plus de 60 métiers en compétition répartis dans plus de 140 000 m² d'exposition. Plus de 250 000 visiteurs du monde entier devraient assister à l'événement. L'État s'est engagé à contribuer à l'organisation de cet événement, notamment par une participation budgétaire, à hauteur de 25 millions d'euros sur 4 ans.

L'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a été transformée en GIP par arrêté du 17 décembre 2019. Placée sous la tutelle du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, l'agence a pour missions de fédérer et d'optimiser les moyens affectés par les acteurs concernés, de promouvoir les actions au niveau national et local, et d'accompagner et professionnaliser les acteurs.

Une convention pluriannuelle a été conclue entre la DGEFP et l'ANLCI pour les années 2021 à 2024. La contribution du ministère est de 6M€ pour 4 ans, soit 668 486€ en 2021, 1 643 862€ en 2022, 1 843 862€ en 2023 et 1 643 862€ pour la mise en œuvre du programme annuel d'activité adopté par l'assemblée générale.

Cette contribution a permis de recruter des chargés de mission régionaux dans toutes les régions, d'amplifier la prise en compte de l'illettrisme dans toutes les politiques publiques, d'organiser la lutte contre l'illettrisme dans une logique de parcours d'inclusion, de mesurer plus régulièrement les situations d'illettrisme et de déployer la lutte contre l'illettrisme particulièrement dans les branches et les entreprises.

La convention pluriannuelle prévoit également une contribution de 1 071 660€ sur des crédits PIC pour l'intégration de l'outil Eva de détection de l'illettrisme, développé par une startup d'Etat. Les financements sont de 301 700€ en 2021, 523 360€ en 2022 et 246 600€ en 2023. Une convention spécifique prévoit le financement de l'outil Ev@gill sur des crédits PIC à hauteur de 27 000€ en 2020, 160 000€ en 2021 et 25 000€ en 2023.

Enfin une convention de participation conclue entre le ministère du travail et l'INSEE finance le module « compétences » de l'enquête formation tout au long de la vie à hauteur de 520 000€, soit 260 000 € en 2021 et 260 000€ en 2023.

Programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue

Le programme franco-allemand d'échanges de jeunes et d'adultes en formation professionnelle initiale et continue a été créé par la convention signée le 5 février 1980 entre les Gouvernements français et allemand. La mise en œuvre de ce programme d'échanges a été confiée à Pro Tandem (Ex-Secrétariat franco-allemand pour les échanges en formation professionnelle - SFA). Chaque projet doit répondre aux objectifs principaux du programme (contribuer à une meilleure formation professionnelle, améliorer la connaissance réciproque des systèmes d'enseignement et de formation professionnels, créer des conditions favorables à la mobilité professionnelle en Europe, sensibiliser les participants à la langue du partenaire). Les établissements français éligibles sont les lycées professionnels, les lycées technologiques et polyvalents, les centres de formation d'apprentis et les centres de formation continue.

Le programme est financé à parité par les deux Gouvernements : en Allemagne par le ministère fédéral de la formation et de la recherche (B.M.B.F) et en France par le ministère chargé de l'Europe et des affaires étrangères, le ministère chargé de l'éducation nationale (élèves sous statut scolaire) et par le ministère chargé de l'emploi (apprentis). Le PLF 2024 prévoit 0,73 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103, dont financement de Pro Tandem.

Les écoles de production

Les écoles de production dispensent à des jeunes de 15 à 18 ans, sous statut scolaire, sans diplôme ou en situation de décrochage scolaire, un parcours de formation, alliant enseignement général, enseignement technologique et professionnel, sur un même lieu. Elles les préparent à l'obtention d'une qualification

sanctionnée par un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail, au minimum en 2 ans pour le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou en 3 ans pour le baccalauréat professionnel (BAC Pro).

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, ces écoles de production – ayant le statut d'écoles techniques privées et attributaires du label éponyme délivré par la fédération nationale des écoles de production (FNEP), gérées par des organismes à but non lucratif – font l'objet d'une reconnaissance par l'Etat au titre de l'article L. 443-2 du code de l'éducation.

Quarante écoles de production ont été reconnues à ce jour, par les ministères chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, conformément aux arrêtés du 9 novembre 2022 fixant la liste des écoles de production prévues à l'article L. 443-6 du code de l'éducation et du 7 août 2023 complétant la liste des écoles de production prévue à l'article L. 443-6 du code de l'éducation.

Il est prévu la reconnaissance de 15 nouvelles écoles d'ici la fin de l'année 2023.

Le PLF 2024 prévoit 13,24 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour les écoles de production.

Formation des salariés

FNE Formation

Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés. Le taux d'intensité de l'aide dépend de la taille de l'entreprise et du régime applicable. L'objectif est de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. Le PLF 2024 prévoit 273,42 M€ en autorisations d'engagements et 245 M€ en crédits de paiement au titre du FNE-Formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) constitue une voie d'accès à la certification. Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation des acquis de son expérience. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE, dès lors que le certificateur l'autorise.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a posé les bases d'une réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – cf. première partie, 1.4.

Mission nationale de l'apprentissage (MNA)

Les données liées à l'apprentissage sont nombreuses. Elles nécessitent de ce fait d'être organisées, fiabilisées et interprétées pour mieux piloter cette politique et élaborer des services adaptés à l'ensemble de ses parties prenantes : les jeunes, les entreprises, les CFA, les opérateurs de compétences, les institutions, tant au niveau national que territorial. Dans ce cadre, la mission nationale de l'apprentissage propose plusieurs services :

Le catalogue de l'offre de formation en apprentissage

Un catalogue des offres de formation en apprentissage a été créé, afin de constituer un outil unique, actualisé, fiable et complet de recensement de l'ensemble des formations proposées. Il est accessible à tous et peut être utilisé par les jeunes, et notamment les utilisateurs des outils d'affectation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (Parcoursup) et de l'Éducation nationale (Affelnet), les acteurs de l'orientation et de l'insertion des jeunes, ainsi que consommé par les plateformes et portails qui exposent des informations relatives à l'apprentissage. Il permet d'assurer une pleine visibilité des offres de formation en apprentissage.

La bonne alternance

La bonne alternance a pour objectif de renforcer l'accompagnement des jeunes intéressés par l'apprentissage, ainsi que des CFA et recruteurs accueillant des apprentis.

Elle présente notamment les offres de formation en apprentissage (dont celles du catalogue et de l'API "offres d'emploi" de Pôle emploi) et cherche à identifier les entreprises auprès desquelles adresser une candidature spontanée, identifiées grâce à un algorithme prédictif de Pôle emploi, rendant accessible le marché caché de l'emploi en analysant les recrutements passés pour prédire ceux à venir.

Elle permet également plusieurs fonctionnalités (disponibles sous forme d'API et de Widget) en un clic : déposer une offre, prendre un « RDV Apprentissage » avec un CFA, candidater auprès des entreprises. Des modules d'accompagnement à ces différentes actions sont également disponibles.

Tableau de bord Apprentissage, Permettre l'accès aux données clés de l'apprentissage en temps réel

Le tableau de bord de l'apprentissage permet de visualiser en temps réel les effectifs d'apprentis dans les centres de formation et les organismes de formation.

Différentes institutions (DREETS, Académies, DRAAF, Carif Oref, Conseil Régionaux, etc.) consultent le tableau de bord de l'apprentissage régulièrement pour suivre l'évolution des effectifs. Ces données les éclairent notamment dans la mise en place des plans d'actions d'accompagnement des jeunes sans contrat ou pour définir les politiques publiques liées à l'apprentissage.

Le référentiel UAI-SIRET, Faciliter l'identification des organismes de formation en apprentissage

Un référentiel UAI-SIRET est en cours de construction, en croisant les bases DECA (dépendantes du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion), RAMSESE (dépendantes du ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports) et le catalogue (dépendant du Réseau des Carif-Oref).

Sirius, recueillir et exposer les avis d'apprentis sur leur formation

Sirius propose de recueillir les témoignages et retours d'expérience des apprentis et de les exposer auprès des collégiens pour les aider dans leurs choix d'orientation.

	Exécution 2022		LFI 2023 LOI n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023		PLF 2024		Variation 2024/2023 (en M€)		Variation 2024/2023 (en %)			
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP		
Programme 103												
Dotation France compétences	4 000,00 M€	4 000,00 M€	1 680,00 M€	1 680,00 M€	2 500,00 M€	2 500,00 M€	820,00 M€	820,00 M€			49%	49%
Revalorisation rémunération stagiaires form pro adultes adultes	60,40 M€	27,28 M€	0,00 M€	30,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	-30,00 M€			-	-100%
FNE formation	150,00 M€	293,00 M€	300,00 M€	305,00 M€	273,42 M€	245,00 M€	-26,58 M€	-60,00 M€				-20%
Transco	5,63 M€	0,55 M€	50,00 M€	20,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	-50,00 M€	-20,00 M€			-100%	-100%
Subvention à des organismes et opérateurs	261,79 M€	260,91 M€	146,79 M€	147,20 M€	150,28 M€	150,46 M€	3,50 M€	3,26 M€			2%	2%
Ecole de production (EDP)	6,91 M€	5,97 M€	10,54 M€	10,54 M€	13,24 M€	13,24 M€	2,70 M€	2,70 M€			26%	26%
Agence Nationale pour la Formation des Adultes (AFPA)	233,09 M€	233,09 M€	110,00 M€	110,00 M€	110,00 M€	110,00 M€	0,00 M€	0,00 M€			0%	0%
Centre INFFO	3,77 M€	3,77 M€	3,83 M€	3,83 M€	3,83 M€	3,83 M€	0,00 M€	0,00 M€			0%	0%
Echanges franco-allemand	0,13 M€	0,06 M€	0,65 M€	0,65 M€	0,73 M€	0,73 M€	0,08 M€	0,08 M€			13%	13%
CPER - Organismes de formation qualifiante (hors GPEC)	17,89 M€	18,01 M€	20,13 M€	20,55 M€	19,25 M€	19,42 M€	-0,89 M€	-1,13 M€			-4%	-5%
Agence Nationale de Lutte Contre l'illétrisme (ANLCI)	0,00 M€	0,00 M€	1,64 M€	1,64 M€	3,24 M€	3,24 M€	1,60 M€	1,60 M€			97%	97%
GIP VAE	0,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	3,00 M€	3,00 M€	3,00 M€	3,00 M€			-	-
Alternance	6 057,93 M€	2 723,34 M€	3 726,43 M€	4 923,57 M€	5 905,83 M€	5 500,10 M€	1 504,97 M€	3 338,39 M€			58%	12%
Aides aux alternants	4 763,30 M€	1 428,72 M€	2 336,00 M€	3 533,14 M€	4 204,98 M€	3 799,24 M€	1 194,55 M€	3 027,97 M€			80%	8%
Exonération liées aux contrats d'apprentissage	1 290,42 M€	1 290,42 M€	1 386,43 M€	1 386,43 M€	1 696,85 M€	1 696,85 M€	310,42 M€	310,42 M€			22%	22%
Aide à l'embauche senior- Contrat de professionnalisation	4,20 M€	4,20 M€	4,00 M€	4,00 M€	4,00 M€	4,00 M€	0,00 M€	0,00 M€			0%	0%
Plan d'investissement Compétences (PIC)	2 661,73 M€	1 626,45 M€	2 384,36 M€	1 672,65 M€	2 099,00 M€	2 505,00 M€	-285,36 M€	519,35 M€			-12%	50%
Plan d'investissement Compétences (PIC) hors PACTES (code activité 621, 623, 624, 625, 628, 629, 630, 631, 632)	890,68 M€	635,08 M€	774,36 M€	731,38 M€	899,00 M€	992,00 M€	124,64 M€	260,62 M€			16%	36%
PIC-Pactes régionaux : Parcours de formation <i>* fonds de concours inclus</i>	1 771,06 M€	991,37 M€	1 610,00 M€	941,27 M€	1 200,00 M€	1 513,00 M€	-410,00 M€	258,73 M€			-	27%

DEUXIÈME PARTIE

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage correspond à l'ensemble des sommes consacrées aux dispositifs du champ pour une année donnée en France, tous financeurs confondus (État, collectivités territoriales, administrations publiques, entreprises, ménages). **Les dépenses directes des entreprises pour leur personnel¹, indisponibles pour 2022, et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, partielles, ne sont pas intégrées dans la dépense totale.**

Les dépenses comprennent les coûts pédagogiques, la rémunération des stagiaires et les frais d'investissement (encadré 1), et sont ventilées selon le financeur final, c'est-à-dire le financeur qui procède directement à la dépense, en l'occurrence ici l'achat de formation, le versement d'une aide ou d'une compensation à la personne formée ou à son employeur. Le financeur final peut mobiliser ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur (encadré 2). Lorsque l'information est disponible, les dépenses sont comptabilisées en droit constaté, c'est-à-dire lorsqu'intervient l'activité qui les génère.

L'estimation de la dépense 2022 est encore provisoire et fera l'objet d'une révision. La dépense 2021 a été révisée par rapport à l'édition précédente². Comme pour les dépenses 2021, et contrairement aux éditions précédentes, les dépenses d'investissement sont ventilées selon les publics qui en bénéficient.

1 En 2022, 31,8 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage

En 2022, 31,8 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents. Cet effort global intègre les coûts pédagogiques des formations proprement dits (y compris frais annexes), mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais d'investissement. La dépense nationale de formation augmente de 11,7 % par rapport à 2021, en ralentissement après l'expansion qui a caractérisé l'année 2021 (+33,6 % en 2021 par rapport à 2020).

En 2022, les opérateurs de compétences (Opco) constituent toujours le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage avec 11 Md€, soit 34,4 % de la dépense nationale (tableau 1). Les Opco réalisent des dépenses pour le compte des entreprises, en utilisant des contributions qu'ils perçoivent des entreprises via France compétences, ou de l'Etat. Les dépenses des Opco sont donc aussi désignées par le terme « dépenses intermédiées des entreprises ». Ces dépenses continuent d'augmenter entre 2021 et 2022 (+ 12,8 %), mais sont en ralentissement par rapport à l'évolution précédente (+25,9 % entre 2020 et 2021), en lien avec la dynamique de l'apprentissage.

L'État, dont les dépenses augmentent de 18,8 % en 2022 pour atteindre 8,1 Md€³, reste le deuxième financeur final (25,5 % de l'ensemble).

¹ Ces dépenses correspondent aux dépenses effectuées par les entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences lorsqu'elles achètent ou réalisent elles-mêmes des formations pour leurs salariés sans faire intervenir leur opérateur de compétences (Opco). Elles ne sont plus couvertes par la dépense nationale depuis 2015 suite à la disparition du formulaire fiscal n°2483 qui servait de source de données. Depuis l'exercice 2020, l'enquête formation employeur – européenne (EFE-e) conduite par la Dares, le Céreq et France compétences permet à nouveau de suivre ces dépenses. Cependant, les résultats les plus récents de cette enquête portent sur l'exercice 2021 (disponibles en partie 3.2.1 du Jaune budgétaire Formation professionnelle). Par souci de comparabilité entre 2021 et 2022, les dépenses directes des entreprises pour les salariés ne sont pas retenues dans le champ de la dépense nationale présenté ici. .

² La révision de 2021 tient compte de données actualisées, mais également de changements de source ou de méthode introduits pour l'estimation de la dépense 2022 et rétroajustés sur 2021 pour disposer de données comparables. Les dépenses 2020 et 2021 publiées dans la précédente édition ne sont donc pas comparables avec les dépenses de cette édition.

³ À ces dépenses s'ajoutent des transferts vers les Régions et Pôle emploi dans le cadre du PIC (encadré 3).

Les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public (Pôle emploi, Caisse des dépôts et consignations (CDC), Agefiph...) représentent désormais 6,6 Md€, soit 20,8 % de la dépense totale. Avec une hausse de 6,5 % en 2022, la progression de ces dépenses ralentit nettement par rapport à l'année précédente (+57,4 % entre 2020 et 2021).

Les Régions financent dans leur champ de compétence, les dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage à hauteur de 4 Md€, soit 12,7 % du total⁴. Entre 2021 et 2022, leurs dépenses augmentent de 7,1 %, dans la continuité de l'évolution précédente.

La dépense des ménages, essentiellement constituée d'achats de formation à titre individuel, augmente également en 2022 de 6,3 %, mais c'est presque trois fois moins qu'entre 2020 et 2021. Elle contribue à la dépense nationale à hauteur de 2 Md€, soit 6,2 %.

Enfin, les financements alloués à la formation (hors formation des agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (départements, communes...) pèsent peu dans l'ensemble de la dépense : environ 124 M€, soit moins de 0,5 % de l'effort de formation total.

Tableau 1. Dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeur final en 2021 et 2022 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Opérateurs de compétences (Opco)	9 710	10 952	+12,8	34,4
État	6 816	8 100	+18,8	25,5
Régions**	3 777	4 044	+7,1	12,7
Autres collectivités territoriales	113	124	+9,8	0,4
Autres organismes exerçant une mission de service public	6 217	6 623	+6,5	20,8
<i>Pôle emploi**</i>	3 909	3 883	-0,7	12,2
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	2 307	2 740	+18,8	8,6
Ménages	1 849	1 965	+6,2	6,2
Ensemble	28 483	31 808	+11,7	100,0

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses de formation des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.

** Les dépenses effectuées dans le cadre des délégations des Régions vers Pôle emploi sont affectées à Pôle emploi, qui en est le financeur final.

Lecture : en 2022, les Opérateurs de compétences (Opco) dépensent 10 952 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

2 La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage continue d'augmenter pour la plupart des publics en 2022, mais moins fortement qu'en 2021

En 2022, sur les 31,8 Md€ de dépense nationale de formation (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour la formation de leurs propres agents), 14 Md€ sont dépensés en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes (44,1 % du total), 9,8 Md€ pour les personnes

⁴ Par ailleurs, les Régions délèguent une partie de leurs dépenses de formation à Pôle emploi (283 M€ en 2022), qui en est le financeur final.

en recherche d'emploi (30,7 %), 6,8 Md€ pour les actifs occupés du secteur privé (21,2 %) et 1,3 Md€ pour les formations initiales et continues du secteur sanitaire et social⁵ (tableau 2).

Comme en 2021, ce sont les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes qui enregistrent la plus forte progression en 2022, avec une hausse de 20,9 % par rapport à 2021, contre +9 % pour celles des actifs occupés, +3,3 % pour celles des personnes en recherche d'emploi (+3,3 %) et +2,5 % pour les dépenses en formations sanitaires et sociales. Ces dernières sont les seules qui accélèrent légèrement en 2022, toutes les autres sont en net ralentissement.

Tableau 2. **Dépense nationale par public bénéficiaire en 2021 et 2022 (p) ***

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes **	11 598	14 023	+20,9	44,1
Apprentissage	11 468	13 877	+21,0	99,0
Autres formations	130	146	+12,0	1,0
Pour les personnes en recherche d'emploi	9 442	9 754	+3,3	30,7
Pour les actifs occupés du secteur privé	6 194	6 752	+9,0	21,2
Pour les formations sanitaires et sociales ***	1 249	1 280	+2,5	4,0
Ensemble	28 483	31 808	+11,7	100,0

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.

** Les dépenses non ciblées bénéficiant aux jeunes sont classées avec celles des actifs occupés (plan de formation, ...) ou des personnes en recherche d'emploi (jeunes bénéficiant de l'aide au retour à l'emploi – formation (Aref), ...).

*** Ces dépenses ne ciblent pas un public spécifique. Elles peuvent concerner des actifs occupés ou des personnes en recherche d'emploi, de la formation initiale ou continue, et les sources disponibles ne permettent pas de les ventiler. Certaines Régions y font apparaître les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social, d'autres les enregistrent dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés. .

Lecture : en 2022, 14 023 millions d'euros sont consacrés à l'apprentissage par l'ensemble des financeurs.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

⁵ Ces dépenses ne ciblent pas un public spécifique. Elles peuvent concerner des actifs occupés ou des personnes en recherche d'emploi, de la formation initiale ou continue, et les sources disponibles ne permettent pas de les ventiler. Certaines Régions y font apparaître les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social, d'autres les enregistrent dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés.

Tableau 3. Dépense nationale par public bénéficiaire et financeur final en 2022 (p) * (en Md€)

	Apprentissage	Jeunes (hors apprentissage)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Formations sanitaires et sociales **	Ensemble
Opérateurs de compétences ***	7,05	0,00	1,07	2,83	-	10,95
État	5,88	0,13	1,11	0,98	-	8,10
Régions	0,30	-	2,43	0,03	1,28	4,04
Autres collectivités territoriales	0,09	0,01	-	0,02	-	0,12
Autres organismes exerçant une mission de service public	0,13	-	4,72	1,78	-	6,62
<i>Pôle emploi</i>	0,12	-	3,88	-	-	4,00
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	0,00	-	0,83	1,78	-	2,62
Ménages	0,42	-	0,43	1,11	-	1,97
Ensemble	13,88	0,15	9,75	6,75	1,28	31,81

* Ne sont pas couvertes les dépenses directes des entreprises et les dépenses des trois versants de la fonction publique pour ses propres agents.

** Les formations sanitaires et sociales incluent de la formation initiale. Suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

*** Dépenses intermédiées des entreprises.

Lecture : en 2022, l'État dépense 5,88 milliards d'euros pour les apprentis.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2022 provisoires.

Tous financeurs confondus, les dépenses de formation en faveur des jeunes concernent quasi-exclusivement l'apprentissage (tableau 3). En 2022, les sommes consacrées à l'apprentissage sont en hausse de 21 %, sous l'effet des aides exceptionnelles mises en place dans le cadre du plan France Relance et de l'augmentation des effectifs (+19,4 % de contrats en moyenne mensuelle entre 2021 et 2022). Les Opco, qui prennent en charge la grande majorité des frais pédagogiques liés à la formation des apprentis, en sont le principal financeur (7,1 Md€), suivis de l'État (5,9 Md€), qui finance notamment les aides aux employeurs d'apprentis.

Les dépenses destinées aux personnes en recherche d'emploi sont principalement assurées par les organismes exerçant une mission de service public (dont Pôle emploi et la Caisse des dépôts et consignations), avec 4,7 Md€ en 2022 ; les Régions en sont le deuxième contributeur avec 2,4 Md€.

La dépense en faveur des actifs occupés du secteur privé atteint 6,8 Md€ en 2022, dont 2,8 Md€ de dépense intermédiée des entreprises.

3 La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2022, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage

En 2022, la dépense des opérateurs de compétences, soit la dépense intermédiée des entreprises, s'élève à 11 Md€ (tableau 4). Elle cible prioritairement les jeunes, au titre de l'apprentissage (64,4 % de l'ensemble). Les actifs occupés du secteur privé sont également bénéficiaires d'une part importante du total (25,8 %), tandis que les personnes en recherche d'emploi en représentent 9,8 %.

En 2022, la dépense des Opco augmente de 12,8 % ; la hausse est plus forte pour les dispositifs ciblés sur les jeunes (+22 %) que pour les dépenses en faveur des actifs occupés (+2 %), tandis que les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi chutent de 7,5 % du fait de la baisse des effectifs des contrats de professionnalisation.

La réforme de septembre 2018 a transféré en 2020 aux Opco le financement des coûts pédagogiques de l'apprentissage : ainsi, l'apprentissage constitue la quasi-totalité des dépenses des Opco en faveur des jeunes (7,1 Md€) en 2022. En lien avec l'augmentation des effectifs, les dépenses d'apprentissage des Opco s'accroissent de 22,1 % en 2021.

Les dépenses des Opco en faveur des actifs occupés du secteur privé (2,8 Md€) progressent de 2 % par rapport à 2021. Cette hausse est toujours portée par le plan de développement des compétences (+8,3 %), en léger ralentissement (+13,9 % entre 2020 et 2021). Le financement des autres dispositifs diminue, et en premier lieu les dépenses intermédiées des entreprises pour le CPF des actifs occupés. En effet, depuis novembre 2019, les dépenses réalisées *via* le CPF se font dans le cadre du parcours d'achat direct, c'est-à-dire sans passer par la médiation des services RH des entreprises et des Opco. Les dépenses correspondantes sont désormais rattachées à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les dépenses des Opco en faveur des personnes en recherche d'emploi (1,1 Md€) baissent par rapport à 2021 (- 7,5 %), malgré une hausse des dépenses allouées au CPF de transition (476 M€ en 2022, soit +14,5 % sur un an), qui remplace le CIF-CDD, en cours d'extinction. Les dépenses en faveur des actions de professionnalisation, premier poste de dépenses des opérateurs de compétences pour les personnes en recherche d'emploi, baissent quant à elles de 14,7 %, en lien avec le recul des effectifs en contrats de professionnalisation.

Tableau 4. Dépenses des opérateurs de compétences (dépenses intermédiées des entreprises) par public bénéficiaire en 2021 et 2022 (p)

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*	5 781	7 055	+22,0	64,4
Apprentissage	5 777	7 052	+22,1	64,4
Ecoles de la 2 ^e chance (E2C)	4	4	-4,0	0,0
Pour les personnes en recherche d'emploi	1 155	1 068	-7,5	9,8
Plan de développement des compétences	85	39	-54,5	0,4
Actions de professionnalisation	647	552	-14,7	5,0
CPF de transition	416	476	+14,5	4,3
CIF-CDD	8	2	-67,3	-
Pour les actifs occupés du secteur privé	2 774	2 828	+2,0	25,8
Plan de développement des compétences	2 440	2 641	+8,3	24,1
<i>dont : dépenses pour les non-salariés</i>	218	187	-14,2	1,7
Compte personnel de formation (CPF)	138	32	-77,2	0,3
Autres	196	155	-20,7	1,4
Ensemble opérateurs de compétences	9 710	10 952	+12,8	100,0
Ensemble opérateurs de compétences	9 710	10 952	+12,8	100,0

* Jusqu'à présent, les dépenses intermédiées des entreprises pour les contrats de professionnalisation étaient réparties entre les jeunes et les personnes en recherche d'emploi selon l'âge du bénéficiaire. Dans la mesure où ce dispositif ne cible pas spécifiquement les jeunes, elles figurent désormais en intégralité dans la rubrique personnes en recherche d'emploi. Lecture : en 2022, les Opco dépensent 7 052 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 64,4 % de leurs dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

4 La dépense des Régions augmente en 2022

En 2022, les Régions contribuent à hauteur de 4 Md€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (hors dépenses pour la formation de leurs propres agents, tableau 5). Cette dépense augmente par rapport à 2021 (+7,1 %).

La dépense de formation des Régions porte prioritairement sur les personnes en recherche d'emploi (60 %) ; elle cible également les formations sanitaires et sociales (31,6 %)⁶, et dans une moindre mesure les jeunes (7,5 %). Les dépenses allouées aux actifs occupés du secteur privé pèsent peu dans l'ensemble de leur dépense (0,8 %).

La hausse de la dépense des Régions est portée par la formation continue des personnes en recherche d'emploi (+10,7 %). Les coûts pédagogiques, qui en constituent la majeure partie, augmentent de 12,7 % par rapport à 2021, tandis que les dépenses de rémunération des stagiaires croissent de 7,2 %. Les dépenses au bénéfice du secteur sanitaire et social (formation initiale et formation professionnelle continue confondues) sont en légère hausse par rapport à 2021 (+2,5 %). Les dépenses ciblées sur les jeunes, exclusivement constituées de subventions aux centres de formation d'apprentis (CFA) depuis la réforme de l'apprentissage⁷, sont quasi-stables (+0,2 %) et représentent 305 M€ en 2022.

Tableau 5. Dépenses des Régions par public bénéficiaire en 2021 et 2022 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	304	305	+0,2	7,5
Apprentissage	304	305	+0,2	7,5
Pour les personnes en recherche d'emploi **	2 192	2 426	+10,7	60,0
dont : coûts pédagogiques	1 388	1 564	+12,7	38,7
rémunération des stagiaires	804	862	+7,2	21,3
Pour les actifs occupés du secteur privé	32	33	+2,7	0,8
Pour les formations sanitaires et sociales ***	1 249	1 280	+2,5	31,6
Ensemble Régions sans secteur public	3 777	4 044	+7,1	100,0

* Hors dépenses de formation pour ses propres agents. À compter de l'édition précédente, les dépenses effectuées dans le cadre des délégations des Régions vers Pôle emploi sont affectées à Pôle emploi, qui en est le financeur final. Dans la partie 3.1 du Jaune, qui vise à retracer l'ensemble des dépenses des Régions, ces transferts sont compris dans les dépenses des Régions. Les dépenses totales des Régions diffèrent donc entre ces deux parties.

** Suite à l'enrichissement de la donnée, les dépenses des régions ont été révisées à la hausse pour 2021.

*** Les formations sanitaires et sociales incluent de la formation initiale. Suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

⁶ Les Régions ne suivent pas la norme comptable M71/M57 de manière homogène. Elles procèdent notamment différemment concernant les dépenses relatives aux formations sanitaires et sociales : suivant la méthodologie retenue par chaque Région, les dépenses de formation continue du secteur sanitaire et social peuvent apparaître dans la section formation continue des personnes en recherche d'emploi ou des actifs occupés, ou dans la section sanitaire et social.

⁷ Impulsée par la loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, la réforme du financement de l'apprentissage transfère la majorité des prérogatives relative à l'apprentissage aux branches et aux opérateurs de compétences (Opc) à partir de 2020.

Lecture : en 2022, les Régions dépensent 305 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 7,5 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

5 Les dépenses de l'État sont toujours en forte hausse

En 2022, l'État dépense 8,1 Md€⁸ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépense pour la formation de ses propres agents), une hausse de 18,8 % par rapport à 2021 (tableau 6) essentiellement portée par la hausse de la dépense pour l'apprentissage.

En 2022, les sommes consacrées aux jeunes (6 Md€), principal poste de dépenses de l'État (74,3 %), sont en hausse de 21,7 %. Les dépenses en faveur de ce public se portent presque exclusivement sur l'apprentissage, dont les financements progressent de 21,9 %. Cette augmentation est largement due aux aides aux employeurs d'apprentis (en particulier l'aide exceptionnelle mise en place en 2020 dans le cadre du plan France Relance, dans le but de soutenir l'apprentissage pendant la crise), dans un contexte de dynamisme soutenu de l'apprentissage.

La dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé augmente en 2022 (+14,8 %, pour atteindre 1 Md€), portée par les subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes, qui progressent de 16,9 % en 2022.

Enfin, la dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi (1,1 Md€ en 2022) augmente de 8,3 % par rapport à 2021. Cette hausse est portée en grande partie par l'aide exceptionnelle aux employeurs de contrats de professionnalisation (+26,7 % entre 2021 et 2022).

Tableau 6. Dépenses de l'État par public bénéficiaire en 2021 et 2022 (p) *

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	4 942	6 015	+21,7	74,3
Apprentissage **	4 825	5 882	+21,9	72,6
Ecoles de la 2 ^e chance, Epide	117	134	+13,8	1,7
Pour les personnes en recherche d'emploi	1 024	1 108	+8,3	13,7
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes	264	295	+12,0	3,6
Autres dépenses (VAE, professionnalisation)	256	324	+26,7	4,0
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage (Aref, RFPE, R2F, ASS-formation)	431	431	0,0	5,3
Rémunération des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage	74	58	-21,4	0,7
Pour les actifs occupés du secteur privé	850	976	+14,8	12,0
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes et formation continue dans l'enseignement supérieur	776	908	+16,9	11,2

⁸ En plus de ces dépenses, en 2022, l'État transfère 1,5 Md€ dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), principalement à destination de Pôle emploi et des Régions (encadré 3, tableau B de l'encadré 2). L'État n'étant pas financeur final de ces dépenses, ces dernières ne sont pas prises en compte dans la dépense commentée de ce paragraphe.

Politique contractuelle (Edec, GPEC) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise ***	70	65	-7,5	0,8
Autres dépenses pédagogiques (VAE, certification)	4	3	-4,1	0,0
Ensemble État	6 816	8 100	+18,8	100

* Hors dépenses de formation pour ses propres agents.

** Les dépenses d'apprentissage 2021 ont été fortement révisées à la baisse de 306 millions d'euros suite à une révision des exonérations d'impôt sur le revenu du salaire des apprentis dans la Rapport Annuel de Performance 2022 du programme 103 .

*** Les dépenses dans le cadre de la politique contractuelle ont été revus à la baisse suite à l'exclusion des dépenses du FNE, comptabilisées ailleurs.

Lecture : en 2022, l'État dépense 5 882 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 72,6 % de ses dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

6 Porté par le Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public s'intensifie en 2022

En 2022, les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public, qui regroupent notamment Pôle emploi, l'Agefiph ainsi que la Caisse des dépôts et consignations (CDC), s'élèvent à 6,6 Md€, soit 6,5 % de plus qu'en 2021 (tableau 7). La dépense de formation de ces organismes est en priorité orientée vers les personnes en recherche d'emploi (71,2 %) et, dans une moindre mesure, vers les actifs occupés (26,9 %).

Cette hausse est portée par l'augmentation des dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF), assurées depuis novembre 2019 par la CDC, qui passent de 2,1 Mds€ en 2021 à 2,5 Mds€ en 2022⁹. La hausse est plus marquée pour les actifs occupés du secteur privé (+24,3 %) que pour les personnes en recherche d'emploi (+14,2 %). Si le nombre d'entrées en formation CPF en 2022 baisse suite à la mise en place de France Connect+ fin octobre 2022, en revanche le coût unitaire moyen des formations augmente en 2022 (Bousquet, 2023).

Les montants consacrés aux personnes en recherche d'emploi augmentent de 1,6 % en 2022 pour atteindre 4,7 Md€. La hausse est portée par les dépenses liées au CPF, qui passent de 715 M€ en 2021 à 817 M€ en 2022. A l'inverse, les rémunérations versées aux demandeurs d'emploi en formation reculent légèrement (-3,7 %) : les dépenses consacrées à l'allocation de retour à l'emploi – formation (Aref), et dans une moindre mesure à la Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE), décroissent. Les frais pédagogiques des formations hors CPF destinées aux personnes en recherche d'emploi continuent de croître en 2022 (+6,3 %).

Les dépenses consacrées aux actifs occupés, essentiellement dans le cadre du CPF, continuent d'augmenter en 2022 (+23,9 %) mais là encore en net ralentissement puisque c'est 8 fois moins qu'entre 2020 et 2021.

Les dépenses de formation ciblées sur les jeunes, qui ne représentent que 1,9 % des dépenses de ces financeurs et ne concernent que l'apprentissage, perdent 6,9 % en 2022.

⁹ Pour rappel, le champ de la présente partie exclut les actifs occupés du secteur public, ce qui explique les écarts avec les données CPF retranscrites dans les autres parties.

Tableau 7. Dépenses des organismes exerçant une mission de service public* par public bénéficiaire en 2021 et 2022 (p)

	Dépenses			Structure de la dépense en 2022 (en %)
	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	135	125	-6,9	1,9
Apprentissage	135	125	-6,9	1,9
Pour les personnes en recherche d'emploi	4 644	4 717	+1,6	71,2
Dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF)	715	817	+14,2	12,3
Autres dépenses pédagogiques	1 177	1 251	+6,3	18,9
Rémunération (Aref, RFPE, R2F, CSP)	2 752	2 649	-3,7	40,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	1 438	1 781	+23,9	26,9
Dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF)	1 389	1 727	+24,3	26,1
Ensemble organismes exerçant une mission de service public	6 217	6 623	+6,5	100,0

* Pôle emploi, CDC, Agefiph...

Lecture : en 2022, les organismes exerçant une mission de service public (Pôle emploi, CDC, Agefiph...) dépensent 4 717 millions d'euros pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi, soit 71,2 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2021 révisées, données 2022 provisoires.

7 Les dépenses des fonctions publiques hospitalière et territoriale pour la formation de leurs propres agents augmentent en 2022

Les dépenses de la fonction publique envers ses propres agents se déclinent selon les trois versants de la fonction publique : fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. L'indisponibilité des données relatives à la fonction publique d'État ne permet pas de connaître le total des dépenses de la fonction publique en 2020, 2021 et 2022. Par conséquent, les dépenses de la fonction publique ne sont pas incluses dans la dépense nationale.

Les dépenses pédagogiques en faveur de la formation des agents territoriaux s'élèvent à 1 Md€ en 2022, soit une hausse de 13,8 % par rapport à 2021 (tableau 8) ; elles augmentent pour les départements et les communes.

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents hospitaliers s'élèvent à 546 M€, soit une hausse de 12,8 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique hospitalière atteint 1,1 Md€ et progresse de 12,5 % par rapport à 2021.

Tableau 8. Dépenses de la fonction publique* pour ses propres agents en 2021 et 2022 (p)

	2021 (en M€)	2022 (en M€)	Évolution 2021 / 2022 (en %)
Fonction publique d'État (FPE) *	nd	nd	nd
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>
Fonction publique territoriale (FPT)	nd	nd	nd
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>886</i>	<i>1 008</i>	<i>+13,8</i>
Fonction publique hospitalière (FPH)	963	1 083	+12,5
<i>dont frais pédagogiques</i>	<i>484</i>	<i>546</i>	<i>+12,8</i>

* Les dépenses de formation de la fonction publique d'État pour ses propres agents en 2021 et 2022 ne sont pas disponibles.

Lecture : en 2022, les dépenses pédagogiques de formation professionnelle continue en faveur des agents de la fonction publique territoriale s'élèvent à 1 milliard d'euros, en hausse de 12,5 % par rapport à 2021.

Champ : France.

Source : contributeurs multiples (voir encadré 4) ; traitement Dares. Données 2022 provisoires.

Pour en savoir plus

Fauchon A. (2022), « L'apprentissage en 2021 : des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive », Dares Résultats n° 042, septembre 2022. et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

Troisième rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, novembre 2022.

Jaumont L. (2022) « La formation professionnelle financée par le CPF en 2021 : comment la consommation évolue-t-elle ? », QPS Brèves n°15, Caisse des dépôts et consignations, février 2022.

Bousquet, G. (2023) : « La formation professionnelle financée par le CPF en 2022 : quels sont les prix des formations ? », Questions politiques sociales - Les brèves, n°23, septembre, <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg23>

[PoEm – tableau de bord des politiques de l'emploi, du marché du travail et de la formation](#), Dares

Encadré 1 - Les dépenses pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage et les publics bénéficiaires

Trois types de dépenses

- Les coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques correspondent aux achats et frais d'organisation de formations, y compris les dépenses de rémunération des formateurs et autres frais qui accompagnent ces formations : frais d'administration générale, frais d'information, de conseil ou d'ingénierie en formation, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement, restauration des stagiaires). Tous financeurs confondus, les coûts pédagogiques constituent 79,3 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2022 (hors dépenses directes des entreprises et dépenses de la fonction publique pour ses propres agents).

- La rémunération des stagiaires

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, des allocations versées aux stagiaires en recherche d'emploi (allocations chômage et versements de l'État ou des Régions). Les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État figurent également dans ce poste de dépense. En 2022, la rémunération des stagiaires représente 18,9 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents).

- Les frais d'investissement

En 2022, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 1,9 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage (hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents). Depuis l'édition précédente, les frais d'investissement ne sont pas isolés dans les tableaux, mais répartis par public.

Trois grandes catégories de bénéficiaires

- Les jeunes

Cette catégorie comprend les dépenses en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes : apprentissage, écoles de la deuxième chance, Epide. Les dispositifs de formation qui ne sont pas ciblés spécifiquement sur les jeunes ne sont pas comptabilisés dans cette catégorie.

- Les personnes en recherche d'emploi

Il s'agit de personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue alors qu'elles sont en recherche d'emploi : formations Pôle emploi ou Régions, CPF mobilisé par des personnes en recherche d'emploi... Sont également inclus les salariés menacés de licenciement économique et bénéficiant d'une convention de conversion et les personnes en contrat de professionnalisation.

- Les actifs occupés

Les actifs occupés du secteur privé regroupent les salariés du secteur privé et les non-salariés. Les agents du secteur public regroupent les salariés des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière). Pour les actifs occupés, sont également prises en compte les dépenses en faveur des reprises d'études, qui concernent des étudiants salariés qui reviennent à l'université après une interruption significative dans le cours de leurs études ou bien qui y accèdent pour la première fois après une expérience professionnelle.

Encadré 2 - Les transferts entre financeurs initiaux et finaux

Un transfert s’effectue entre un financeur initial, qui mobilise ses propres fonds ou ceux reçus d’un autre financeur, et un financeur final, qui procède directement à la dépense.

Schéma des PRINCIPAUX flux de transferts entre financeurs

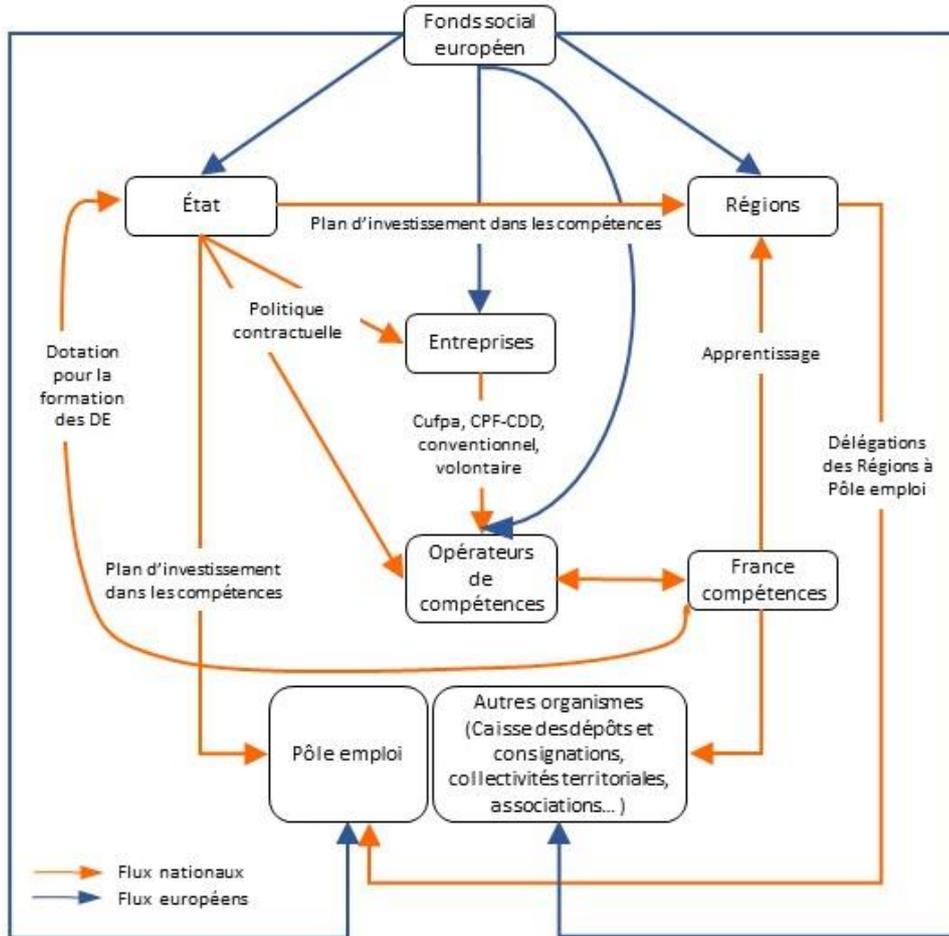


Tableau A : Transferts entre financeurs en 2022 (en M€)

Vers	État	Régions	Entreprises	Opérateurs de compétences / France compétences	Autres publics (Pôle emploi, CDC, CT, associations, ...)
De					
État		931	389		462
Régions			0		283
Entreprises				10 630 *	
Fonds Social Européen	0	n.d. **	0	51	3
Pôle Emploi					54
Ménages					71

* Dont transferts au titre de l'apprentissage.

** Le FSE transfère par ailleurs des fonds directement aux régions. Ces données sont pour l'instant indisponibles.

Le présent tableau reprend le périmètre des années précédentes et n'inclut donc pas l'ensemble des transferts effectivement réalisés en 2022. Notamment, les transferts de l'État à France compétences pour 4 000 M€ ou les transferts de l'État aux opérateurs de compétences au titre du FNE-Formation et d'autres dispositifs délégués, n'apparaissent pas, mais sont présentés infra.

Lecture : en 2022, l'État a transféré 931 millions d'euros aux Régions au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Sources : budget exécuté et rapport annuel de performance (RAP) de la mission « Travail et emploi », comptes des Régions, états statistiques et financiers des opérateurs de compétences, annexe au projet de loi de finances « Formation professionnelle », DGEFP, Direction générale des collectivités locales ; traitements Dares.
Champ : France.

Les transferts de l'État vers les entreprises

L'État aide directement les entreprises à financer la formation de leurs salariés, notamment lors des restructurations. Les transferts de l'État aux entreprises englobent les conventions FNE-Formation ainsi que les cofinancements de l'État au titre de sa politique contractuelle (tableau A). Celle-ci comprend notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec) et le remplacement de salariés en formation.

Ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la dépense nationale comme des dépenses finales de l'État car les dépenses directes des entreprises, qui sont le véritable financeur final, ne sont pas connues.

Les transferts de l'État aux Régions

Depuis la loi du 5 mars 2014, mise en place le 1^{er} janvier 2015, les Régions interviennent dans la politique d'accès à la formation professionnelle continue des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Par ailleurs, elles doivent mettre en œuvre la politique de formation professionnelle des personnes handicapées ainsi que la formation de publics spécifiques ou la VAE.

Dans ce cadre, l'État intervient comme financeur initial en fournissant des moyens financiers aux Régions, sous forme de dotation de décentralisation ou sous forme de droit à compensation retenu sur la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE).

À partir de 2018, l'État verse également des fonds aux conseils régionaux dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) (encadré 3). Ces fonds constituent la grande majorité des transferts de l'État aux Régions.

Le fonds social européen

Le fonds social européen (FSE) complète, *via* des transferts, les financements nationaux, régionaux, publics ou privés, dans un but de cohésion économique et sociale entre les différentes Régions de l'Union européenne. À ce titre, il peut cofinancer des actions de formation professionnelle. Les financements du FSE servant exclusivement à la formation sont parfois difficiles à isoler. Les contributions comptabilisées ici ne comprennent que celles au titre du Programme Opérationnel National (PON) FSE et du Programme Opérationnel Initiative Emploi des Jeunes (PO IEJ).

Les entreprises, France compétences et les opérateurs de compétences (Opc)

Les entreprises sont tenues de verser aux opérateurs de compétences (Opc) une contribution unique à la formation professionnelle continue et à l'alternance (Cufpa), qui dépend de la taille de l'entreprise (tableau B). Cette contribution unique, instaurée en 2019, est versée à France compétences. Viennent s'y ajouter une contribution spécifique dédiée au financement du CPF pour les salariés en CDD (CPF-CDD), correspondant à un taux unique de 1 % de la masse salariale des CDD de l'entreprise, ainsi que la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de plus de 250 salariés employant moins de 5 % d'alternants. Des contributions conventionnelles supplémentaires peuvent également être fixées par accord de branche ; les entreprises ont par ailleurs la possibilité d'effectuer des versements volontaires.

Chaque année, France compétences détermine les financements par grand type de dispositif au sein de fourchettes fixées par la loi et procède à leur transfert vers les financeurs finaux (Opc pour l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour le CPF, Associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle, opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, Régions pour les subventions aux CFA, ainsi qu'une dotation à l'État pour la formation des personnes en recherche d'emploi). Elle est également en charge de la péréquation (redistribution des ressources disponibles entre les Opcos) dans le cadre de l'apprentissage.

Tableau B : Taux de contribution des entreprises au titre de la Cufpa en 2022

	En % de la masse salariale	
	Entreprises	
	de moins de 11 salariés	de 11 salariés et plus
Contribution unique	1,23%	1,68%
<i>Dont : part formation professionnelle</i>	<i>0,55%</i>	<i>1% *</i>
<i>part apprentissage</i>	<i>0,68 % **</i>	

* Pour les entreprises de travail temporaire, cette part est de 1,3 %.

** En Alsace-Moselle, le taux applicable est de 0,48 %.

Source : Ministère du travail

Encadré 3 - Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)

Dans le cadre du Grand Plan d'Investissement 2018-2022, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) a pour objectif de former deux millions de personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiées et de jeunes éloignés du marché du travail.

Le PIC a été lancé en 2018 par le biais de conventions d'amorçage avec 16 des 18 Régions françaises. Au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage¹⁰, l'État a ainsi accordé pour 2018 413 M€ en crédits de paiement aux Régions et il a versé 170 M€ à Pôle emploi au titre du PIC, soit 583 M€ de transferts au total.

En 2019, le PIC opère à plein régime, avec près d'1,2 Md€ de versements de la part de l'État vers les différents acteurs de la formation professionnelle. Les principaux bénéficiaires sont les Régions (826 M€) et Pôle emploi (309 M€). Les Opco et les entreprises, ainsi que, dans une moindre mesure, l'Agefiph ont également reçu une partie de ces fonds.

En 2020, malgré la crise sanitaire, les dépenses de l'État dans le cadre du PIC atteignent 1,3 Md€, dont 969 M€ pour les Régions et 303 M€ pour Pôle emploi.

En 2021, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 2 Md€, soit un effort supplémentaire de 51,6 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les Régions (1,2 Md€) et Pôle emploi (740 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.¹¹

En 2022, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en baisse de 26,7 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les Régions (920 M€) et Pôle emploi (462 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme, en nette baisse par rapport à l'année précédente.

La part la plus importante de ces ressources est consacrée aux parcours de formation pour les personnes en recherche d'emploi dans le cadre des Pactes régionaux passés avec les Régions ou Pôle emploi (1,2 Md€ en 2022, après 1,5 Md€ en 2021) ; ils représentent la totalité des dépenses transférées aux Régions. Les transferts à Pôle emploi en faveur des Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) dans le cadre de la réponse aux métiers en tension correspondent également à une part non négligeable du total (83 M€ en 2022 après 211 M€ en 2021).

¹⁰ Cet encadré ne retrace que les dépenses du PIC au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; le PIC couvre également des dépenses au titre de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle.

¹¹ Les transferts de l'Etat dans le cadre du PIC ont été révisés pour 2021 suite à l'obtention de données sur les transferts aux Régions.

Encadré 4 - Les sources

L'exercice d'estimation de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'appuie sur différentes sources :

- La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception de certaines données fournies par Pôle emploi (Allocation de solidarité spécifique – formation, aide forfaitaire à l'employeur pour les contrats de professionnalisation).
- Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.
- Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation et de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).
- Le compte des groupements d'établissements publics locaux d'enseignement (Greta) et les chiffres clés du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.
- Les données de la Direction de la sécurité sociale (DSS) sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).
- Les données du Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et du Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.
- Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi.
- Les comptes administratifs des Régions retraités et transmis par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).
- Les états statistiques et financiers des Opco pour les dépenses intermédiées des entreprises.
- Les données de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour les dépenses dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).
- Les données de Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.
- La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).
- Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.
- Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.
- Les données de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour la formation des personnes handicapées.
- Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE au titre du Programme opérationnel national (PON) FSE Emploi et inclusion en métropole et du Programme opérationnel Initiative pour l'emploi des jeunes (PO IEJ).
- Les données de la DGEFP relatives au Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).
- Les données de l'Agence de services et de paiements (ASP) sur les aides aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Les chiffres de l'année 2022 sont susceptibles d'être révisés lors de la prochaine publication.

Révision des estimations par rapport aux années précédentes

À la suite de l'actualisation d'un certain nombre de données (certaines dépenses ont été réévaluées à l'aide de données définitives ou recalculées), la dépense nationale a été révisée par rapport à l'édition 2023 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2021 (hors fonctions publiques pour leurs propres agents) est révisée à la hausse de 227 M€.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

1 Le financement des régions

Avertissement

En 2019, les normes comptables applicables aux Régions (M71) et aux collectivités territoriales uniques (M57) ont été révisées pour permettre une déclinaison plus fine de la dépense de formation professionnelle continue et d'apprentissage. En pratique, les Régions ne suivent cependant pas la norme de manière homogène. Elles procèdent notamment différemment concernant les dépenses relatives aux formations sanitaires et sociales : certaines Régions, comme Provence-Alpes-Côte d'Azur ou Auvergne-Rhône-Alpes, classent les dépenses de formations sanitaires et sociales suivies par des personnes en recherche d'emploi dans la catégorie « formations sanitaires et sociales », tandis que la plupart des autres Régions les comptabilisent avec la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi. Cette différence de traitement invite à être prudent dans la comparaison de la ventilation des dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage entre les Régions.

Mayotte n'appliquant pas cette norme comptable, ce territoire n'est pas couvert dans la présente partie.

Les données 2022 sont provisoires et susceptibles d'être révisées.

Le montant des dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi présenté dans cette partie est supérieur à celui figurant dans la partie 2 de cette publication portant sur la dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage. En effet, les fonds transférés par les Régions à Pôle emploi dans le cadre des délégations de formation sont ici inclus dans la dépense des Régions afin de rendre compte de la totalité de leur effort en faveur de la formation, alors que dans la partie 2, qui suit la logique du « financeur final », ils sont attribués à Pôle emploi, ce dernier étant l'acteur qui procède *in fine* à l'achat de formation.

Les Régions sont principalement en charge du financement de la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi et des formations sanitaires et sociales. Elles conservent également un rôle dans le financement des centres de formation d'apprentis de leur territoire *via* le versement de subventions, même si la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a transféré la majeure partie de ce financement aux opérateurs de compétences (Opco) à partir de 2020.

1.1 Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

En 2022, la dépense de formation professionnelle continue et d'apprentissage des conseils régionaux¹² atteint 4,6 Md€, en hausse de 296 M€ par rapport à 2021 (+6,9 % ; tableau 1), du fait essentiellement d'une augmentation des dépenses de fonctionnement.

¹² Le champ considéré dans cette partie est la formation professionnelle « continue » et l'apprentissage. Il ne couvre donc pas les dépenses des régions à destination des lycées professionnels qui sont exclues de cette analyse. En

Tous publics confondus, la formation professionnelle continue constitue le poste le plus important de dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions (63,8 % du total des dépenses des Régions). Depuis le déploiement du volet régional du plan d'investissement dans les compétences de 2019, les dépenses des Régions au titre de la formation professionnelle continue ne cessent d'augmenter, à un rythme en revanche différent d'une année à l'autre. Avec une nette accélération des dépenses de formation professionnelle continue en 2021 à la suite des améliorations des conditions sanitaires (+ 13,7 % par rapport à 2020), la hausse des dépenses poursuit sa progression en 2022 (+8,1 % par rapport à 2021).

Les dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales, qui couvrent à la fois des formations initiales et continues, augmentent de 5,9 % par rapport à l'année précédente, atteignant un total de 1,3 Md€ en 2022. Elles représentent 28,8 % des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions.

Enfin, les dépenses d'apprentissage des Régions s'élèvent en 2022 à 0,3 Md€, soit 6,5 % des dépenses des Régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Après les fortes baisses observées en 2020 et 2021 suite au transfert des dépenses d'apprentissage des conseils régionaux vers les Opco impulsé par la loi « Avenir professionnel » de 2018, les dépenses d'apprentissage sont en légère hausse (+1,1 %) par rapport à 2021.

Tableau 1. **Dépenses de l'ensemble des Régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2021 et 2022**

	2021		2022		Évolution entre 2021 et 2022 (en%)
	Montant (en M€)	Structure (en %)	Montant (en M€)	Structure (en %)	
Formation professionnelle continue	2 707,5	63,1	2 926,0	63,8	8,1
<i>Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE</i>	1 680,8	-	1 845,4	-	9,8
Apprentissage	294,3	6,9	297,6	6,5	1,1
Formations sanitaires et sociales	1 248,9	29,1	1 322,2	28,8	5,9
Dépenses non ventilables	38,4	0,9	38,9	0,8	1,5
Ensemble	4 289,0	100,0	4 584,7	100,0	6,9

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

revanche, certaines régions incluent dans leurs dépenses pour le sanitaire et social des dépenses relevant de la formation initiale, qu'il n'est pas possible d'isoler.

Tableau 2. Montant des dépenses de chaque Région pour la formation professionnelle et l'apprentissage en 2022 (en M€)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble	Structure (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	147,2	92,2	26,5	146,1	0,3	320,0	7,0
Bourgogne-Franche-Comté	167,7	100,1	16,7	51,4	1,1	237,0	5,2
Bretagne	119,2	107,5	12,6	63,0	30,2	225,0	4,9
Centre-Val de Loire	145,1	73,8	19,9	58,7	0,7	224,4	4,9
Corse	18,9	18,5	2,6	6,2	0,0	27,6	0,6
Grand Est	261,2	187,6	17,1	121,2	0,8	400,4	8,7
Hauts-de-France	370,8	210,3	38,7	133,4	2,6	545,5	11,9
Île-de-France	543,2	371,4	52,4	234,9	0,8	831,2	18,1
Normandie	214,3	127,5	4,1	64,1	0,0	282,6	6,2
Nouvelle-Aquitaine	248,8	153,7	30,3	104,9	1,4	385,3	8,4
Occitanie	315,1	192,2	17,1	108,6	0,0	440,9	9,6
Pays de la Loire	130,2	84,0	30,7	62,9	1,0	224,8	4,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	131,4	62,2	14,0	126,9	0,2	272,6	5,9
Guadeloupe	40,1	18,1	4,4	8,8	0,0	53,3	1,2
Guyane	10,2	3,6	1,0	7,9	0,0	19,1	0,4
La Réunion	41,8	24,6	6,9	21,5	0,1	70,2	1,5
Martinique	20,8	18,1	2,5	1,8	0,0	25,0	0,5
Ensemble	2 926,0	1 845,4	297,6	1 322,2	38,9	4 584,7	100,0

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Tableau 3. Structure des dépenses de chaque Région pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2022 (en %)

Région	Formation professionnelle continue	Dont Dépenses de fonctionnement en faveur des PRE	Apprentissage	Formations sanitaires et sociales	Dépenses non ventilables	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	46,0	28,8	8,3	45,6	0,1	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	70,8	42,2	7,1	21,7	0,5	100,0
Bretagne	53,0	47,8	5,6	28,0	13,4	100,0
Centre-Val de Loire	64,7	32,9	8,9	26,2	0,3	100,0
Corse	68,3	67,2	9,3	22,3	0,0	100,0
Grand Est	65,3	46,9	4,3	30,3	0,2	100,0
Hauts-de-France	68,0	38,5	7,1	24,4	0,5	100,0
Île-de-France	65,3	44,7	6,3	28,3	0,1	100,0
Normandie	75,8	45,1	1,5	22,7	0,0	100,0
Nouvelle-Aquitaine	64,6	39,9	7,9	27,2	0,4	100,0
Occitanie	71,5	43,6	3,9	24,6	0,0	100,0
Pays de la Loire	57,9	37,4	13,7	28,0	0,4	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	48,2	22,8	5,1	46,6	0,1	100,0
Guadeloupe	75,3	34,1	8,2	16,5	0,0	100,0
Guyane	53,5	18,9	5,3	41,2	0,0	100,0
La Réunion	59,5	35,0	9,8	30,6	0,1	100,0
Martinique	83,1	72,3	9,9	7,0	0,0	100,0
Ensemble	63,8	40,3	6,5	28,8	0,8	100,0

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

La structure des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage diffère assez fortement d'une Région à l'autre (tableaux 2 et 3). La part des dépenses relevant de la formation professionnelle continue est particulièrement élevée (plus de 70 %) en Martinique, en Guadeloupe, en Normandie, en Occitanie ou en Bourgogne-Franche-Comté. A l'inverse, les dépenses de formation professionnelle continue représentent moins de la moitié du total des dépenses en Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1.2 Les dépenses des Régions pour la formation professionnelle continue

En 2022, les dépenses des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue s'élèvent à 2,9 Md€. Ces dépenses évoluent différemment selon les Régions : elles progressent fortement en Ile-de-France (+6,6 % par rapport à 2021) tandis qu'elles diminuent en Région Pays de la Loire (-6,7%).

Les dépenses allouées à la formation professionnelle continue se décomposent en dépenses de fonctionnement¹³ (2,0 Md€, soit 70 % du total ; tableau 4), dépenses de rémunération des stagiaires (862 M€, soit 29,5 % du total) et dépenses d'investissement¹⁴ (16 M€, soit 0,6 %).

Tableau 4. Dépenses des Régions en faveur de la formation professionnelle continue en 2022 (en M€)

Région	Dépenses de fonctionnement				Dépenses de rémunération	Dépenses d'investissement	Ensemble
	Ensemble	En faveur des personnes en recherche d'emploi	En faveur des actifs occupés	Autres dépenses *			
Auvergne-Rhône-Alpes	94,9	92,2	0,2	2,4	50,5	1,8	147,2
Bourgogne-Franche-Comté	111,3	100,1	3,2	8,0	54,3	2,1	167,7
Bretagne	107,9	107,5	0,0	0,3	11,3	0,0	119,2
Centre-Val de Loire	97,5	73,8	0,6	23,0	46,8	0,8	145,1
Corse	18,5	18,5	0,0	0,0	0,0	0,3	18,9
Grand Est	211,8	187,6	1,3	22,9	47,5	1,9	261,2
Hauts-de-France	226,9	210,3	0,0	16,6	143,2	0,7	370,8
Île-de-France	389,0	371,4	3,0	14,6	154,2	0,0	543,2
Normandie	141,3	127,5	0,0	13,7	72,3	0,7	214,3
Nouvelle-Aquitaine	162,6	153,7	6,7	2,2	85,7	0,5	248,8
Occitanie	224,2	192,2	0,8	31,3	89,1	1,8	315,1
Pays de la Loire	91,8	84,0	1,2	6,6	38,4	0,0	130,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	82,5	62,2	0,4	19,9	48,6	0,3	131,4
Guadeloupe	30,6	18,1	0,7	11,8	8,3	1,1	40,1
Guyane	8,5	3,6	0,0	4,8	0,9	0,8	10,2
La Réunion	29,6	24,6	0,0	5,1	10,5	1,6	41,8
Martinique	18,9	18,1	0,1	0,7	0,3	1,6	20,8
Ensemble	2 047,8	1845,4	18,3	184,1	862,1	16,2	2 926,0
Structure (en %)	70,0	63,1	0,6	6,3	29,5	0,6	100,0

* La catégorie "autres dépenses" comprend les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses de formation professionnelle non ventilées par type de public.

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

¹³ i.e., frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables.

¹⁴ i.e., achats de biens durables et immobiliers, rénovations importantes.

Les dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue peuvent se décliner par public cible. Celles qui bénéficient aux personnes en recherche d'emploi en constituent la majeure partie : elles représentent 1,9 Md€, soit 63,1 % du total des dépenses de formation professionnelle continue des Régions (et 90,1 % des dépenses de fonctionnement). Elles représentent la quasi-totalité des dépenses de fonctionnement en Corse et en Bretagne.

Les dépenses de fonctionnement en faveur des actifs occupés représentent une faible part du total des dépenses (0,6 %, soit 0,9 % du total des dépenses de fonctionnement).

Enfin, les autres dépenses de fonctionnement, qui couvrent les dépenses d'orientation et d'accompagnement des jeunes non diplômés ainsi que les dépenses non ventilées par type de public, pèsent pour 6,3 % du total des dépenses, soit 9,0 % du total des dépenses de fonctionnement.

Tableau 5. Répartition par type de formation des dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi en 2022

Région	Montant (en M€)	Répartition par type de formation (en %)			
		Formations d'insertion sociale et professionnelle	Formations professionnalisantes	Formations certifiantes	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	92,2	42,2	6,0	51,8	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	100,1	35,7	1,1	63,2	100,0
Bretagne	107,5	14,6	0,0	85,4	100,0
Centre-Val de Loire	73,8	27,5	1,3	71,2	100,0
Corse	18,5	99,8	0,0	0,2	100,0
Grand Est	187,6	54,1	7,9	38,0	100,0
Hauts-de-France	210,3	23,6	11,1	65,3	100,0
Île-de-France	371,4	23,0	2,9	74,1	100,0
Normandie	127,5	40,6	2,2	57,3	100,0
Nouvelle-Aquitaine	153,7	16,7	8,2	75,1	100,0
Occitanie	192,2	19,9	6,8	73,3	100,0
Pays de la Loire	84,0	23,2	8,8	68,0	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	62,2	2,3	17,8	80,0	100,0
Guadeloupe	18,1	0,3	39,3	60,5	100,0
Guyane	3,6	30,0	15,0	55,0	100,0
La Réunion	24,6	15,3	6,6	78,2	100,0
Martinique	18,1	17,6	46,6	35,8	100,0
Ensemble	1845,4	27,6	6,6	65,8	100,0

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre les différentes catégories peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Au sein des formations destinées aux personnes en recherche d'emploi, on distingue les formations certifiantes¹⁵, les formations professionnalisantes¹⁶ et les formations d'insertion sociale et professionnelle¹⁷.

¹⁵ Formations donnant lieu à un diplôme, à un titre professionnel ou à une autre certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

¹⁶ Formations visant à l'acquisition de compétences opérationnelles (hors formations certifiantes).

¹⁷ Formations constituant la première étape d'un parcours de formation : formations de remobilisation et d'aide à la définition d'un projet professionnel, formations de remise à niveau et de maîtrise des savoirs de base.

En 2022, les dépenses de fonctionnement des Régions en faveur des personnes en recherche d'emploi concernent majoritairement des formations certifiantes (65,8 % ; tableau 5) ; viennent ensuite les formations d'insertion sociale et professionnelle (27,6 %) puis les formations professionnalisantes (6,6 %). Comme en 2021, le poids des formations certifiantes est particulièrement élevé (plus de 75 % des dépenses) en Bretagne, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, à la Réunion et en Nouvelle-Aquitaine. En 2022, il dépasse 70 % également pour l'Île-de-France et l'Occitanie. En revanche, les Régions Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Normandie consacrent plus de 40 % de leurs dépenses de fonctionnement aux formations d'insertion sociale et professionnelle. Les Régions Martinique et Guadeloupe dédient quant à elles une part relativement importante de leurs dépenses de fonctionnement pour la formation des personnes en recherche d'emploi aux formations professionnalisantes.

1.3 Les dépenses des régions pour l'apprentissage

En 2022, les dépenses des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage¹⁸ se stabilisent à 0,3 Md€ après une chute observée en 2020 et 2021 suite au transfert des dépenses d'apprentissage vers les Opcó. Elles se composent à 35,6 % de dépenses de fonctionnement (106 M€) et à 64,4 % de dépenses d'investissement (192 M€), avec une répartition très variable selon les Régions (l'investissement représente plus de 85 % des dépenses d'apprentissage en Martinique, Normandie, Grand Est et Bretagne, contre 33 % en Corse et 2 % en Guyane ; tableau 6).

1.4 Les dépenses des régions pour les formations sanitaires et sociales

En 2022, les dépenses des Régions en faveur des formations sanitaires et sociales (qui comprennent de la formation initiale et de la formation continue) s'élèvent à 1,3 Md€ (tableau 7). Elles sont majoritairement constituées de dépenses de fonctionnement (1,1 Md€, soit 81,6 % sur l'ensemble des Régions), et ce pour toutes les Régions excepté pour la Martinique. Les dépenses de rémunération, qui comprennent notamment les bourses, représentent 201 M€, soit 15,2 % du total ; cette part est variable selon les Régions (moins de 10 % en Guyane, en Normandie ou dans les Pays de la Loire, contre plus de 20 % en Martinique, en Région Hauts-de-France ou en Centre-Val de Loire). Enfin, l'investissement représente, sur l'ensemble des Régions, une part modeste des dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales (43 M€, soit 3,2 %).

¹⁸ Y compris prépa apprentissage et dispositifs assimilés.

Tableau 6. Dépenses des Régions en faveur de l'apprentissage en 2022 (en M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	5,4	21,1	26,5
Bourgogne-Franche-Comté	4,7	12,0	16,7
Bretagne	1,5	11,1	12,6
Centre-Val de Loire	4,8	15,1	19,9
Corse	1,7	0,9	2,6
Grand Est	2,3	14,9	17,1
Hauts-de-France	20,4	18,3	38,7
Île-de-France	29,7	22,7	52,4
Normandie	0,6	3,6	4,1
Nouvelle-Aquitaine	11,5	18,7	30,3
Occitanie	7,1	10,0	17,1
Pays de la Loire	7,7	23,0	30,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,5	10,6	14,0
Guadeloupe	1,2	3,1	4,4
Guyane	1,0	0,0	1,0
La Réunion	2,7	4,2	6,9
Martinique	0,2	2,3	2,5
Ensemble	106,0	191,6	297,6
Structure (en %)	35,6	64,4	100,0

Note : les données 2022 sont provisoires.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Tableau 7. Dépenses des Régions en faveur des formations sanitaires et sociales en 2022 (en M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses de rémunération (dont bourses)	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	122,2	19,3	4,6	146,1
Bourgogne-Franche-Comté	38,1	5,9	7,4	51,4
Bretagne	54,5	8,5	0,0	63,0
Centre-Val de Loire	43,3	11,9	3,5	58,7
Corse	4,9	1,1	0,2	6,2
Grand Est	99,2	16,5	5,5	121,2
Hauts-de-France	103,6	28,7	1,1	133,4
Île-de-France	190,1	40,2	4,5	234,9
Normandie	58,2	5,1	0,8	64,1
Nouvelle-Aquitaine	88,4	12,5	4,0	104,9
Occitanie	88,2	15,0	5,4	108,6
Pays de la Loire	53,2	5,8	3,9	62,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	101,9	23,7	1,3	126,9
Guadeloupe	7,5	1,1	0,1	8,8
Guyane	7,3	0,6	0,0	7,9
La Réunion	18,0	2,9	0,6	21,5
Martinique	0,1	1,7	0,0	1,8
Ensemble	1 078,6	200,7	42,9	1 322,2
Structure (en %)	81,6	15,2	3,2	100,0

Note : les données 2022 sont provisoires. Les règles de classification des dépenses dans la catégorie « formations sanitaires et sociale » peuvent différer selon les Régions.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

2 Les entreprises et les partenaires sociaux

2.1 La dépense des employeurs au titre de la formation professionnelle

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit une participation financière des employeurs au développement de la formation professionnelle. Celle-ci est assurée à la fois par des dépenses directes et par des dépenses intermédiées.

Les **dépenses directes** des entreprises correspondent à l'ensemble des coûts induits par les formations dispensées en interne ou via l'achat de formations directement auprès d'organismes de formation : les coûts pédagogiques, mais aussi les frais annexes engendrés par la formation (transport, hébergement, restauration), ainsi que la rémunération des salariés en formation.

Les **dépenses intermédiées** correspondent aux versements que les entreprises font à l'opérateur de compétences (Opco) dont elles dépendent, au titre de leurs contributions obligatoires (légales¹⁹ et conventionnelles) ou de versements volontaires. Chaque Opco mutualise les fonds perçus au titre des contributions légales et conventionnelles des entreprises qui lui sont rattachées : les versements sont mis en commun et redistribués entre les entreprises relevant de l'Opco. Les entreprises ne bénéficient donc pas forcément, pour leurs propres salariés, des contributions obligatoires qu'elles versent. Les fonds légaux permettent en particulier la prise en charge de frais de formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés au titre du plan de développement des compétences. Les fonds issus des contributions conventionnelles, définies par les accords de branche, sont alloués aux entreprises selon les priorités identifiées par la branche. Les versements volontaires des entreprises ne sont quant à eux pas mutualisés ; ils permettent aux entreprises concernées de financer des actions de formation et de bénéficier de services proposés par l'Opco. Depuis 2022, la collecte des contributions légales est prise en charge par les Urssaf/MSA, tandis que les Opco continuent à collecter les versements conventionnels et volontaires, à financer des formations d'entreprises et à proposer des services d'accompagnement aux employeurs.

Les entreprises peuvent récupérer une partie des fonds collectés par les Opco via le remboursement de prestations de formation payées directement par l'entreprise²⁰. Elles peuvent de plus bénéficier de subventions et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle.

En 2021, les entreprises dépensent plus de 20 Md€ au titre de la formation professionnelle

D'après l'Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) (cf. encadré 1, quatrième partie, 1.2), en 2021, les dépenses brutes au titre de la formation des entreprises s'élèvent à 22,7 Md€ (données provisoires) : 14,3 Md€ au titre des dépenses directes (Tableau 1), soit 63 % de l'ensemble des dépenses déclarées par les entreprises, et 8,4 Md€ au titre des dépenses intermédiées, soit 37 % du total.

Par rapport à 2020, année marquée par la crise sanitaire et par un recours plus limité à la formation professionnelle, les dépenses brutes des entreprises (hors remboursements et aides

¹⁹ Les contributions légales à la formation professionnelle dépendent de la taille et de la masse salariale de l'entreprise.

²⁰ L'Opco peut également acheter des actions de formation pour les salariés des entreprises directement auprès d'un organisme de formation (par subrogation ou tiers-payant). Cela ne donne pas lieu à un flux financier pour l'entreprise, et reste donc hors du champ de cette analyse.

des OPCO) ont connu une hausse de 2,9 Md€, soit +36 %. Cette hausse est portée à la fois par la progression des dépenses directes et intermédiées : si ces dernières ont augmenté toutes tranches de taille confondues, les dépenses directes ont baissé dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais évolué positivement dans toutes les autres catégories d'entreprises.

Par ailleurs, les entreprises ont reçu en 2021 1,2 Md€ de remboursements et autres aides²¹, ce qui réduit leur dépense nette à 21,5 Md€. Rapporté aux dépenses brutes, le poids de ces financements est plus important pour les entreprises de moins de 50 salariés, à qui sont réservées les fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences. Les remboursements et aides ont par ailleurs presque doublé par rapport à 2020 pour les entreprises de petite taille (moins de 50 salariés), ils se sont à l'inverse légèrement réduits pour celles de 50 salariés ou plus. Cette évolution est à mettre en lien avec les aides spécifiques à la formation professionnelle mises à disposition des entreprises en 2020 et en 2021.

Tableau 1. Dépenses au titre de la formation professionnelle des entreprises selon la taille de l'entreprise en 2021

En milliards d'euros (% pour le taux de remboursement)	Moins de 50 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble
Dépenses directes* (1)	2,5	2,3	3,0	6,6	14,3
Dépenses intermédiées** (2)	3,4	1,8	1,2	2,0	8,4
Dépenses brutes (3)=(1)+(2)	5,9	4,0	4,2	8,6	22,7
Remboursements et autres aides*** (4)	0,7	0,2	0,1	0,2	1,2
Taux de remboursement et d'aide (5) = (4)/(3)	12 %	4 %	3 %	2 %	5 %
Dépenses nettes (6)=(3)-(4)	5,2	3,9	4,1	8,4	21,5

* Les dépenses directes incluent les coûts pédagogiques, les frais annexes engendrés par la formation (transport, hébergement, restauration), ainsi que la rémunération des salariés en formation, au titre des formations organisées en interne ou achetées en externe directement par l'entreprise.

** Les dépenses intermédiées incluent les contributions obligatoires (légales et conventionnelles) et les versements volontaires des entreprises aux Opco.

*** Sont inclus les remboursements de la part des Opco consécutifs à des prestations de formation payées par les entreprises, des aides publiques pour la formation professionnelle et des fonds pour la formation professionnelle provenant de l'Union européenne.

Lecture : en 2021, les entreprises de moins de 50 salariés consacrent 5,9 Md€ bruts à la formation professionnelle (2,5 Md€ sous forme de dépenses directes et 3,4 Md€ en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et autres aides dont elles bénéficient (0,7 Md€, soit 12 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 5,2 Md€.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

²¹ Ce montant ne tient pas compte de la subrogation et du tiers payant.

2.2 L'activité de France compétences et des organismes de régulation

2.2.1 L'intervention de France compétences

Fiche d'identité de France compétences

France compétences a été créé par l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Statut : Il s'agit d'un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle. France compétences est également un opérateur de l'Etat.

Champ d'intervention : National

Gouvernance : Elle est quadripartite. Le conseil d'administration de France compétences est en effet composé de quinze administrateurs répartis en cinq « collèges » représentant l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les conseils régionaux et des personnalités qualifiées.

ETPT : 81,3 en 2022

Principaux textes applicables : articles L. 6123-5 à L. 6123-14 et R. 6123-5 à R. 6123-33 du code du travail.

Un contrôleur général économique et financier assiste au conseil d'administration.

France compétences dispose d'un positionnement original, par le quadripartisme de sa gouvernance, son interaction avec des acteurs publics et privés, sa qualité d'établissement public administratif et d'opérateur de l'Etat. Plus spécifiquement, bien qu'établissement public administratif, France compétences est soumis à la comptabilité de droit privé. Il est régi par le code du travail dans la gestion de ses salariés, mais est soumis, pour ses décisions contentieuses, au droit administratif lorsqu'elles impliquent la gestion du service public. Enfin, il est tenu de déposer ses fonds au compte unique du Trésor.

Les principales missions de France compétences issues de la loi du 5 septembre 2018

L'article L. 6123-5 du code du travail définit les missions de France compétences. France compétences est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a pour mission d'assurer la répartition et le versement des fonds :

- A la Caisse des dépôts et consignations (CDC), pour le financement du CPF ;
- A l'Etat, pour la formation des demandeurs d'emploi ;
- Aux OPCO, selon leur champ d'intervention pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance ;
- Aux régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- A l'ASP pour l'aide au permis de conduire des apprentis ;
- Aux opérateurs chargés de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- Aux AT Pro pour la gestion des projets de transition professionnelle (PTP) ;

- Aux fonds d'assurance-formation (FAF) de non-salariés, sur la base de la nature d'activité du travailleur indépendant déterminée.

France compétences est chargé de prendre toute mesure visant à l'équilibre du budget dont il a la charge, notamment en révisant les règles de prise en charge du financement de l'alternance.

France compétences assure la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement des OPCO, des AT Pro, des FAF de non-salariés, de l'Etat, des régions, de la Caisse des dépôts et consignations, et de Pôle emploi ; de collecter à cette fin les informations transmises par les prestataires de formation ; et de publier des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation. A ce titre, l'établissement public est associé à la mise en œuvre du partage d'informations prévu à l'article L. 6353-10 du code du travail et rend compte annuellement de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle. Les CFA ont l'obligation de transmettre à France compétences tout élément relatif à leur comptabilité analytique.

Il suit la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle. France compétences est destinataire, à cet effet, de ces contrats ainsi que de leurs conventions annuelles d'application ;

France compétences est également chargé d'établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS), et d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

À partir de 2022, dans le cadre du transfert du recouvrement des contributions légales des entreprises aux URSSAF/MSA, l'établissement public est également chargé d'établir, diffuser et actualiser des tables de correspondance des branches et entreprises adhérentes des OPCO, en vue de faciliter les déclarations des employeurs, et de guider l'affectation aux OPCO des fonds collectés.

La convention d'objectifs et de performance 2020-2022

La convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'Etat et France compétences a été signée entre le ministère du travail et l'opérateur le 1^{er} avril 2020. Elle est articulée autour de deux priorités stratégiques : la régulation du marché et la performance globale du système, déclinés en quatre axes et neuf objectifs stratégiques, à savoir :

- 1) Le développement de l'accompagnement des actifs occupés dans leur évolution professionnelle, notamment via le CEP financé par l'établissement ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 1. Progression annuelle de la mobilisation par les actifs occupés du CEP délivrés par les opérateurs sélectionnés par France compétences ; 2. Taux de satisfaction des usagers du CEP ; 3. Ediction d'ici à décembre 2020 d'une recommandation complémentaire de France compétences sur les règles, priorités et modalités de prise en charge des financements alloués au titre des PTP.

- 2) L'amélioration de l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires des branches ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 4. Lancer au cours du premier semestre 2020 un événement avec les observatoires de branches ; 5. Réaliser une « enquête flash » auprès d'entreprises s'agissant de leurs attentes à l'égard de l'offre de services des OPCO sur 2020 et réaliser une enquête sur le niveau de satisfaction de l'offre de services des OPCO en 2021.
- 3) La participation à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 6. Mise en place en 2020 du mécanisme d'observation des coûts au sein de l'établissement ; 7. Taux de réduction des écarts de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification entre 2020 et les « concours financiers obligatoires » préalablement calculés sur 2019.
- 4) La contribution à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation (certifications professionnels, qualité des actions de formation...) ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 8. Délai d'examen de la recevabilité des demandes d'enregistrement au RNCP ; 9. Délai d'instruction des demandes d'enregistrement au RNCP.
- 5) Assurer une veille sur la soutenabilité financière du système ;
 - ✓ Indicateur / Jalon : 10. Réalisation d'une cartographie des risques et élaboration et mise en œuvre d'une politique de contrôle/audit interne ;
- 6) Garantir une allocation optimale des ressources confiées à France compétences ;
 - ✓ Indicateur / Jalon : 11. Publication annuelle du rapport sur l'usage des fonds ;
- 7) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 12. Nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année ; 13. Nombre de visites sur le site internet de France compétences ;
- 8) Contribuer à l'animation et à l'outillage de certains acteurs intermédiaires ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 14. Mise en œuvre opérationnelle d'un SI commun des AT Pro au premier trimestre 2021 ; 15. Mise à disposition d'outils communs aux observatoires à compter de 2020 et de branches de données communes à compter de 2022 ;
- 9) Enfin, un objectif transversal concerne la gestion et le pilotage exemplaire de l'établissement ;
 - ✓ Indicateurs / Jalons : 16. Rendu compte annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement ; 17. Fusionner avec Centre Inffo au 1^{er} janvier 2022.

Le 7 mars 2022, s'est tenu le comité de suivi de la COP 2020-2022 entre France compétences et les représentants de l'Etat (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, direction du budget et le contrôleur général économique et financier placé auprès de

l'opérateur). Au cours de ce comité de pilotage, l'opérateur a notamment présenté le rapport annuel de mise en œuvre de la COP sur 2022, matérialisant l'atteinte de 12 indicateurs sur 16 :

- Deux indicateurs partiellement atteints : indicateur 10 – Déploiement de la politique de contrôle et d'audit interne et indicateur 12 – Programme de travail de la commission d'évaluation ;
- Deux indicateurs non atteints : indicateur 1 – Recours au CEP et indicateur 9 – Délais d'instruction et d'enregistrement au RNCP.

Lors du conseil d'administration de France compétences du 24 novembre 2022, la COP 2020-2022 a été prolongée d'un an (2020-2023) afin de permettre de conduire une mission IGAS/IGF et d'aboutir à une nouvelle COP pour la période 2024-2026.

De nouvelles cibles ont été déterminées pour 2023 lors de la signature de cet avenant.

L'activité de France compétences de 2021 à 2023

FRANCE COMPETENCES (en millions d'€)	COMPTES ANNUELS 2021	COMPTES ANNUELS 2022	EVOLUTION 2022/2021	BUDGET INITIAL 2023	EVOLUTION 2023/2022
Contributions	4 997	10 492	109,97%	10 952	4,38%
Plan de relance & dotation Etat	2 850	4 000	40,35%	1 826	-54,35%
Autres ressources	160	517	222,92%	50	-90,33%
TOTAL DES RESSOURCES	8 007	15 009	87%	12 828	-15%
Formation demandeurs d'emploi	1 632	1 684	3,19%	800	-52,49%
Projets de transition professionnelle	555	537	-3,14%	500	-6,92%
Conseil en évolution professionnelle	62	68	9,26%	100	46,90%
Financement de l'alternance	-	3 689	NA	3 600	-2,41%
Péréquation inter-branches alternance	5 241	6 063	15,69%	6 174	1,82%
Versements aux régions au bénéfice des CFA	318	318	0,00%	318	-0,03%
Aide au permis de conduire des apprentis	27	37	37,69%	40	8,40%
Autres dépenses alternance	6	11	91,43%	15	33,76%
Compte personnel de formation	2 635	2 085	-20,86%	2 375	13,91%
Financement du PDC-50	129	566	340,19%	550	-2,82%
Reversement contributions FAF TI	227	337	48,38%	283	-15,95%
Autres emplois	63	132	109,58%	125	-5,49%
Fonctionnement	18	19	6,82%	23	22,37%
Charges financières	1	9	490,32%	56	546,65%
TOTAL DES EMPLOIS	10 913	15 555	43%	14 959	-4%
RESULTAT DE L'EXERCICE	- 2 906	- 546	- 1	- 2 131	3

Le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage sur 2022 marqué par le transfert de la collecte et la poursuite du développement de l'apprentissage

La croissance de l'apprentissage observée au cours de 2020 et 2021 s'est poursuivie en 2022. L'objectif de 1 million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat laisse prévoir un besoin de financement accru en matière d'apprentissage, même si cette hausse est atténuée par la baisse relative des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

- Assurer la répartition de l'ensemble des ressources financières

En 2022, les organismes chargés du recouvrement des contributions de formation professionnelle ont reversé la totalité des produits de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) à France compétences.

Cela s'est traduit au titre de l'année 2022 par les résultats suivants :

- Près de 500 000 entreprises cotisantes supplémentaires, essentiellement des TPE ;
- Une majoration du montant de la collecte estimée à 700 M€, hors effet croissance de la masse salariale 2022.

Les organismes de sécurité sociale chargés du recouvrement ont également reversé les fonds collectés auprès des non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales, artisans, chefs d'entreprises, exploitants agricoles) à France compétences.

Par ailleurs, France compétences a perçu, en application des articles R. 6332-29 et D. 6323-21-1 du code du travail, les disponibilités excédentaires des OPCO, des FAF de non-salariés et des AT Pro constatées au 31 décembre 2022. Le montant total des excédents ainsi reversés s'élève à 449 M€.

Pour assurer la soutenabilité financière de l'établissement public, l'Etat est intervenu à deux reprises en 2022, avec une première dotation financière de 2 Md€ dans le cadre de la LFR du mois d'août 2022 et, une seconde fois, avec une nouvelle dotation du même montant dans le cadre de la LFR de fin de gestion.

Enfin, pour faire face à des besoins de trésorerie, France compétences a dû recourir à nouveau un prêt bancaire.

- Des dépenses effectives²² en progression entre 2021 et 2022 de +8 %

L'évolution des principaux postes de dépenses d'intervention et de fonctionnement de France compétences entre 2021 et 2022 s'est élevée à + 8% et s'explique de la façon suivante :

- cette croissance est principalement due au financement de l'alternance (+1,1 Md€ soit +14 % par rapport à 2021) et notamment au financement de la péréquation interbranches (+15,7%), mais aussi de l'aide au permis de conduire (+60,9%) ;
- elle concerne également le financement des PTP (+18 % hors dotation exceptionnelle dans le cadre du plan de relance) ;

A l'inverse, on peut observer une diminution de certains postes de dépenses, notamment de celles relatives au CPF (-22,7%) en raison de l'impact des mesures de lutte contre les fraudes prises par le gouvernement dès l'automne 2022.

Concernant les autres postes de dépenses : 1,7 Md€ ont été alloués à la formation des demandeurs d'emploi, soit 6,4 Md€ depuis la création de France compétences. Les financements alloués au CEP ont bénéficié à 155 709 actifs (+52% depuis 2020) avec un taux de satisfaction de 92% en 2022. Par ailleurs, près de 64 000 apprentis ont bénéficié d'une formation à l'obtention du permis de conduire entre 2021 et 2020.

²² Après correction de l'impact du transfert de recouvrement des contributions

Concernant le budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement, celui-ci s'établit sur l'année 2022 à près de 19,6 M€ (contre 18,2 M€ en 2021). Il se situe en dessous du budget prévisionnel fixé par le conseil d'administration à 22,4 M€.

- Focus sur la péréquation interbranches au titre de l'alternance en 2022

La péréquation interbranches est calculée sur la base d'une estimation des besoins de financement des OPCO en tenant compte de prévisions d'évolution des contrats en alternance. Elle permet donc de couvrir les besoins des OPCO pour le financement des contrats d'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et promotion par l'alternance) en complément des dotations initiales des OPCO, sous réserve de respecter les dispositions prévues par le code du travail, complétées par les décisions du conseil d'administration de France compétences.

Pour 2022, le niveau final de péréquation a été calculé lors de l'arrêté des comptes 2022 en juin 2023 à près de 6,1 Md€. Cette péréquation concernait essentiellement des engagements au titre du financement des contrats d'apprentissage compte tenu de la forte progression de ces contrats entre 2021 et 2022 (+13% pour atteindre près de 807 000 apprentis (DARES)).

- Un résultat comptable amélioré en 2022 par rapport à 2021

Le fort développement de l'apprentissage et du CPF a profondément déséquilibré le budget de France compétences en 2020 et 2021, alors qu'à l'inverse, les mesures de régulation du système n'étaient pas encore toutes en place. Une croissance de l'apprentissage supérieure aux prévisions s'est poursuivie en 2022, aboutissant à un budget qui demeure déséquilibré.

Pour autant, le résultat comptable de France compétences au titre de l'exercice 2022 s'élève à -546 M €, contre -2 906 M€ en 2021, soit une nette amélioration due au renforcement significatif du soutien de l'Etat (4 Md€ de dotation), à la remontée des excédents des différents opérateurs et à la croissance des contributions légale des entreprises.

Régulation de l'écosystème de formation professionnelle et d'apprentissage

- L'apprentissage

France compétences, est chargé d'assurer un travail de régulation des niveaux de financement de l'apprentissage, afin d'en assurer la pérennité et de garantir un usage efficient des fonds mutualisés des entreprises. Ce travail de régulation repose sur l'analyse annuelle des données de la comptabilité analytique des CFA, qui permet de déterminer les coûts réels de formation, afin d'en adapter le niveau de financement.

En 2022, France compétences a constaté l'existence d'écarts objectifs entre les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification et les coûts réels associés. Cette dernière a donc assuré la régulation des exercices de détermination des niveaux de prise en charge par les branches professionnelles en veillant à prendre en compte la réalité des coûts de formation observés dans les centres de formation d'apprentis.

Une première baisse d'environ -2,7 % des niveaux de prise en charge est intervenue à l'été 2022 (soit environ 210 millions d'euros en année pleine).

Une seconde baisse des niveaux de prise en charge, initialement prévue en avril, a été plusieurs fois décalée afin de vérifier la solidité des analyses et de mieux quantifier les effets de l'inflation sur la structure économique des CFA. Conformément à ce calendrier, cette seconde baisse de -5 % (soit environ 500 millions d'euros en année pleine) est intervenue à l'automne 2023.

- Certification Qualiopi

Conformément aux dispositions réglementaires, dans le respect des dispositions du code des marchés publics, France compétences a procédé au renouvellement des instances de labellisation Qualiopi. Ainsi, huit structures ont été reconnues pour la période 2022-2024.

Enfin, France compétences a organisé la conférence annuelle sur la qualité le 7 décembre 2022.

- Certifications professionnelles

La commission « Certifications professionnelles » a poursuivi l'examen des demandes d'enregistrement de certifications à un des deux répertoires. En 2022, 3 400 dossiers ont été instruits, soit une hausse de +14%.

Par ailleurs, France compétences a actualisé son Vademecum RNCP et a finalisé les travaux avec la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) pour créer une interconnexion des répertoires nationaux des deux organismes et disposer ainsi d'une seule base de répertoire des certifications professionnelles.

Enfin, en application du décret de 2021, France compétences a mis en place des actions pour renforcer les contrôles auprès des organismes certificateurs.

Production de travaux pour disposer d'information dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière de formation et de développement des compétences.

France compétences a produit plusieurs études ou outils en 2022 destinés à fournir des données et des informations pour les acteurs en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage :

- Etudes sur les reconversions professionnelles, les sortants du CPF, ... ;
- Elaboration du premier Rapport sur l'Utilisation des Fonds (RUF) qui vise précisément à offrir aux décideurs politiques et paritaires, une image fiable du rapport coût-qualité des actions de formation. Chaque grande catégorie d'actions y est répertoriée pour faire correspondre ses coûts unitaires financés sur fonds publics et mutualisés avec des indicateurs de résultats et de valeurs ajoutées ;
- Mise en ligne de la Grande Bibliothèque valorisant ainsi les différents travaux des observatoires des branches, en complément des études conduites par la Commission « Evaluation » et permettant d'éclairer ainsi tous les acteurs de l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- Edition du 4^{ème} rapport de la médiatrice de France compétences (1 327 saisines dont 840 éligibles).

Mise en place effective du transfert de la collecte

L'année 2022 a été marquée par le transfert de la collecte des contributions légales des employeurs des OPCO aux URSSAF et MSA. Ces caisses de recouvrement ont intégralement reversé les contributions à France compétences qui en même temps a livré à chaque OPCO, début janvier 2023, le premier référentiel « Entreprises ».

Ce référentiel comprend la liste des établissements avec leurs coordonnées et le nombre de salariés qui ont donné lieu à une déclaration sociale nominative. Il sera mis à jour chaque année.

C'est sur la base de ces reversements que les dotations finales aux opérateurs sont effectuées.

Travaux 2023

Depuis sa création, France compétences s'est mis en place dans un contexte de crise sanitaire et économique tout en veillant à mettre en œuvre progressivement les différentes missions définies par la loi du 5 septembre 2028 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Par ailleurs, l'établissement public a dû faire face à une forte montée en charge au cours de ces 3 années, des contrats d'apprentissage et du CPF, deux dispositifs qui s'inscrivent dans une logique de dépenses de guichet, ce qui a mis en difficulté sa situation financière malgré un soutien important et régulier de l'Etat.

Pour autant, l'organisme poursuit ses travaux. Parmi les différentes actions prioritaires de 2023, il est à noter :

- La poursuite de l'amélioration de la qualité du système d'enregistrement des certifications professionnelles ;
- Le marché de renouvellement des opérateurs du CEP des actifs salariés du secteur privé pour la période 2024-2027, conformément aux dispositions réglementaires ;
- La conclusion de la nouvelle convention d'objectifs et de performance pour la période 2024-2026 entre l'Etat et France compétences.

Budget prévisionnel initial de France compétences pour 2023

Le budget prévisionnel initial de France compétences pour 2023, voté par le Conseil d'administration du 24 novembre 2022, est basé sur des contributions employeurs prévisionnelles collectées par les caisses de recouvrement (URSSAF, MSA, ...) évaluées à 10,5 Md€ et une dotation de l'Etat inscrite dans la loi de finances 2023 d'un montant de 1,596 Md€ (après mise en réserve).

Budget prévisionnel 2023

Dispositif	Acteur	Montant en M€
Formation des demandeurs d'emploi	Etat	800
Projets de transitions professionnelles	Associations de transitions professionnelles	500
CEP	Opérateurs sélectionnés	100
Actions alternance	Opérateurs de compétences	3 600
Péréquation interbranches	Opérateurs de compétences	6 174
Fonds Régions fonctionnement CFA	Régions	138
Fonds Régions investissement CFA	Régions	180
Aide au permis de conduire des apprentis	Agence de services et de paiements	40
Financement complémentaire CNFPT	CNFPT	15
Compte personnel de formation	Caisse des dépôts et consignations	2 375
Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	Opérateurs de compétences	550
Financement FAF non-salariés	FAF non-salariés	283
Financement CCCABTP	CCABTP	78
Financement Intermittents du spectacle	AFDAS	47
Financement formation professionnelle et alternance à Saint Pierre et Miquelon	AKTO	0,25
TOTAL EMPLOI BUDGET INTERVENTION		14 880
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNEMENT ET INVESTISSEMENTS (France compétences)		20
TOTAL EMPLOIS FINANCIERS (Etablissements bancaires)		56

(Source : Conseil d'administration de France compétences du 24 novembre 2024)

A ce stade, le déficit prévisionnel sur l'exercice est estimé à 2,1 Md€.

Un nouvel emprunt bancaire est prévu pour 2023-2024

En conséquence de ces prévisions et compte tenu de la poursuite programmée du développement de l'apprentissage, le Conseil d'administration de France compétences du mois de mai 2023 a de nouveau autorisé le directeur général de l'établissement à consulter des établissements de crédits afin d'obtenir un concours financier à hauteur de 3 Md€ à compter du dernier trimestre 2023.

Ce nouvel emprunt, et les sujets financiers sous-jacents, font l'objet d'un suivi interministériel.

2.2.2 L'activité des opérateurs de compétences (OPCO)

Fiche d'identité des OPCO :

11 OPCO ont été agréés par l'Etat au 1^{er} avril 2019 en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Statuts : Ce sont des associations constituées par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Champ d'intervention : national

Gouvernance : Elle est paritaire. 278 branches professionnelles composent les 11 OPCO. Environ 500 administrateurs et administratrices composent les 11 conseils d'administration des OPCO

ETP : 6 065 en 2022

Principaux textes applicables : articles L. 6332-1 à L. 6332-6 et R. 6332-1 à D. 6332-39 du code du travail.

Un contrôleur général des finances publiques et un commissaire du Gouvernement nommé par le ministère du travail assistent au conseil d'administration de chaque OPCO.

Dans le cadre de la réforme de 2018, les branches professionnelles ont constitué 11 opérateurs de compétences (OPCO). L'Etat a agréé ces 11 OPCO au 1^{er} avril 2019. Le « périmètre » des entreprises adhérentes de chaque OPCO respecte un champ d'activités économiques cohérent et distinct de celui des autres OPCO.

A noter que le périmètre des opérateurs de compétences a sensiblement varié en 2022, France compétences établissant les référentiels OPCO sur la base des déclarations des entreprises pour le versement des contributions de formation professionnelle et de l'alternance aux URSSAF et Caisses de la MSA. Ainsi l'identifiant de convention collective applicable déclaré au niveau de chaque établissement par les entreprises détermine l'OPCO de rattachement des établissements, notamment au regard de leur agrément par l'Etat. France compétences a en outre identifié qu'entre 2021 et 2022, 500 000 entreprises supplémentaires, notamment des TPE, avaient déclaré une contribution. Ces données 2022 sont intégrées aux référentiels des OPCO à partir de 2023.

Opérateurs de compétences	Secteurs économiques principaux	Nombre de salarié(e)s des entreprises adhérentes	Fonds gérés en 2022 * (en M€)	Fonds gérés en 2021 * (en M€)	Evolution 2022/2021
AFDAS	Culture, industries créatives, médias, télécommunications,	703 228	608,9	540,1	13%
AKTO	Entreprises à forte intensité de main d'œuvre	2 903 278	1 610,2	1 202,6	34%
ATLAS	Services financiers et du conseil	2 129 141	1 463,9	1 151,9	27%
CONSTRUCTYS	Bâtiment et travaux publics	1 693 590	1 130,0	958,8	18%
L'OPCOMMERCE	Commerces de détail	1 614 008	1 047,5	922,1	14%
OCAPIAT	Secteur agricole et industrie agroalimentaire, pêche	1 294 377	927,5	884,0	5%
OPCO 2i	Secteur industriel	2 883 631	1 521,3	1 488,5	2%
OPCO Entreprises de Proximité	Entreprises de proximité	2 183 370	1 943,4	1 946,7	0%
OPCO MOBILITES	Transports, Automobile, logistique	1 679 034	1 117,4	951,8	17%
OPCO SANTE	Secteur privé de la santé	971 490	600,6	490,3	23%
UNIFORMATION	Cohésion sociale	796 953	385,6	309,2	25%
TOTAL		18 852 100	12 356,3	10 846,0	14%

Sources : états statistiques et financiers des OPCO pour 2022 (partie comptes des OPCO)

* Les fonds gérés regroupent les produits comptabilisés suivants : les contributions des entreprises au titre des sections financières développement des compétences, alternance, contribution conventionnelles et versements volontaires et les dotations de France compétences au titre du plan de développement des compétences et de la péréquation pour le financement de l'alternance.

Les dépenses des OPCO se répartissent en deux sections financières principales :

- La section « Financement de l'alternance » (76 % des charges de formation en 2022)
- La section « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » (7 % des charges de formation en 2020).

Les OPCO peuvent en outre prendre en charge les dépenses de formation à partir de financements complémentaires (contributions conventionnelles des entreprises fixées par accord de branche, versements volontaires des entreprises), soit 17 % des charges de formation en 2022.

Charges de formation des OPCO en 2022

en million d'euros	Plan de développement des compétences	Alternance	Dont Contrats d'apprentissage	Dont Contrats de professionnalisation	Section conventionnelle	Versements volontaires*	Autres	TOTAL
AFDAS	32,6	507,4	475,0	19,6	77,2	22,7	46,3	686,2
AKTO	158,7	1 256,1	1 146,3	97,4	67,7	322,5	11,5	1 816,5
ATLAS	53,5	1 309,5	1 235,7	64,9	42,1	77,0	10,9	1 492,9
Constructys	59,5	941,1	877,9	49,5	66,3	36,7	18,0	1 121,6
Lopcommerce	49,5	948,2	902,5	45,1	1,8	82,3	2,9	1 084,8
OCAPIAT	102,8	638,4	597,8	36,4	9,1	221,6	2,5	974,5
OPCO 2i	59,5	1 185,3	1 069,1	65,8	13,3	369,9	15,6	1 643,6
OPCO EP	208,6	1 610,2	1 277,8	72,1	25,4	61,3	9,0	1 914,5
Mobilités	101,4	870,8	793,2	51,5	34,6	147,4	0,5	1 154,7
Opco santé	13,5	328,3	171,8	18,1	87,5	193,8	6,0	629,1
Uniformation	33,3	223,1	127,4	25,3	149,3	23,7	0,8	428,5
TOTAL	872,9	9 818,4	8 674,4	545,8	574,4	1 558,9	122,4	12 947,0

* La section des versements volontaires intègre les versements des entreprises mais également les aides et partenariats
Sources : comptes des OPCO 2022 (hors FAF)

A noter que pour l'AFDAS, les charges « autres » de 46 M€ comprennent 42 M€ de charges de formation au titre des intermittents du spectacle.

• Les dépenses des OPCO au titre de l'alternance

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose le principe d'un financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences selon des niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Le niveau de prise en charge annuel est établi par diplôme ou titre professionnel ouvert à l'apprentissage, quels que soient le volume horaire de formation, la région ou le type d'établissement dans lequel la formation est délivrée. Le niveau de prise en charge est établi pour une période minimale de deux ans, sous réserve des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

La prise en charge financière réalisée par les opérateurs de compétences

En sus du niveau de prise en charge, les opérateurs de compétences financent aussi un certain nombre de frais annexes aux contrats d'apprentissage en fonction de leur spécificité. Ces frais annexes peuvent inclure des frais de restauration, d'hébergement, de premier équipement pour les apprentis ou encore de mobilité européenne ou internationale.

De plus, il convient de noter que le niveau de prise en charge peut être majoré par l'opérateur de compétences dans deux cas distincts :

- Lorsque l'apprenti s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé ;
- Pour tenir compte des spécificités liées à l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté dans les territoires d'Outre-mer.

Concrètement, la prise en charge financière du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences s'effectue après contrôle de son éligibilité au financement. La prise en charge est faite de manière différenciée en fonction de la durée du contrat d'apprentissage et sur un

modèle d'avances qui sont versées aux centres de formation d'apprentis au regard de la facturation adressée à l'opérateur de compétences.

Les dépenses des OPCO au titre de l'alternance en 2022

Les opérateurs de compétences ont pris en charge financièrement les contrats d'apprentissage à hauteur de 8,7 Md€ en 2022. Les dépenses augmentent de 23 % par rapport à 2021.

En 2022, les opérateurs de compétences ont aussi pris en charge financièrement les contrats de professionnalisation à hauteur de 546 M€ soit une diminution de 15 % par rapport à 2021.

- **Les dépenses des OPCO au titre du développement des compétences**

Le financement des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés

Au titre des contributions légales et des fonds conventionnels et volontaires, les OPCO ont financé les actions de formation du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, à hauteur de 659 M€ en 2022.

<i>en millions d'euros</i>	2021	2022	2022/2021
Coût des actions financées	719	659	-8%
<i>Dont coûts pédagogiques</i>	636	586	-8%
<i>Dont salaires et charges</i>	80	80	1%

Sources : les comptes des OPCO des états statistiques et financiers

La baisse du montant des actions financées en 2022 par rapport à 2021 s'explique notamment par la consommation des réserves financières en 2021 qui avaient permis d'engager des montants d'actions de formation supérieurs au montant des fonds perçus.

L'activité des OPCO agréés au titre des contributions conventionnelles

Depuis 2015, les contributions supplémentaires obligatoires de branche sont fixées par accords de branche et appelées contributions conventionnelles. Elles font l'objet d'une section financière particulière et sont mutualisées dès réception pour le financement des plans de développement des compétences des entreprises de la branche.

<i>en millions d'euros</i>	2021	2022	2022/2021
Coût des actions financées	581	574	-1%
<i>Dont coûts pédagogiques</i>	415	451	9%
<i>Dont salaires et charges</i>	106	102	-4%

DGEFP sur la base des déclarations des comptes de résultat des OPCO issus des états statistiques et financiers

Ces ressources supplémentaires aux contributions légales sont particulièrement importantes pour l'OPCO Santé et Uniformation par rapport à la totalité des fonds qu'ils gèrent : Cette disparité est liée aux décisions des branches d'instituer ou non des contributions supplémentaires et peut également être liée aux besoins de financer des formations

obligatoires propres à certains secteurs d'activité, mais qui ne peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Collecte des contributions conventionnelles par les OPCO au titre de 2022

	Montant collecté en 2022 en M€	% des fonds gérés
AFDAS	50,8	8,3%
AKTO	43,3	2,7%
ATLAS	46,0	3,1%
Constructys	72,2	6,4%
Lopcommerce	4,2	0,4%
OCAPIAT	11,1	1,2%
OPCO 2i	12,6	0,8%
OPCO EP	84,9	4,4%
Mobilités	39,0	3,5%
Opco santé	86,4	14,4%
Uniformation	117,8	30,6%
TOTAL	568,2	4,6%

Sources : états statistiques et financiers 2022, sauf données provisoires pour l'OPCO Santé

La politique des branches professionnelles en 2022

En 2022, 164 accords de branche relatifs à la formation professionnelle ont fait l'objet d'une demande d'extension auprès des services de la direction générale du travail -DGT.

Parmi les sujets récurrents, peuvent être cités notamment : l'alternance, dont l'apprentissage (21 accords), le contrat de professionnalisation (16 accords) et le tutorat (16 accords) ; le financement de la formation professionnelle, dont les contributions supplémentaires (18 accords) ; la certification (29 accords) ; les différents éléments relatifs au développement des compétences des salariés, dont le compte personnel de formation ([CPF] 18 accords) ; l'entretien professionnel (9) ; le bilan de compétences (7 accords), le Plan de développement des compétences ([PDC] 7 accords), la valorisation des acquis de l'expérience ([VAE] 14 accords) – et les modalités de formation comme les actions de formation en situation de travail (5 accords), etc. Le sujet de la Pro-A reste un des plus abordés avec 38 accords déposés pour extension. Les autres accords portant sur sujets en lien avec la formation, dont le télétravail (4 accords), l'égalité hommes/femmes (13 accords), salariés en situation de handicap (9 accords) ont fait l'objet de la demande d'extension.

L'activité des OPCO au titre des contributions volontaires

Les charges de formation de la section « versements volontaires » se sont élevées en 2022 à 1,6 Md€. Cette section de financement des OPCO a été financée notamment par :

- Les contributions librement consenties par l'entreprise envers son OPCO afin de financer davantage d'actions de formation. Ces fonds ne sont pas mutualisés.

Au titre de l'année 2022, les OPCO ont comptabilisé à ce titre un montant de 917 M€ de versement des entreprises, soit une augmentation de 12,9 % par rapport à 2021. Ce montant important des versements volontaires traduit l'intérêt des entreprises pour l'action des OPCO dans le cadre du développement des compétences.

- Des aides diverses : aide de l'Etat à hauteur de 85 M€ en 2022, et aides des Régions et collectivités territoriales de 68 M€.

Les dépenses sont affectées au plan de développement des compétences, de la VAE, au titre des actions de formation des demandeurs d'emploi ou au titre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Mise en œuvre du FNE formation dans le cadre de la crise et de la relance

En 2022

La mise en œuvre du FNE Formation en 2022 s'est poursuivie en maintenant les paramètres, les règles d'éligibilité, les cibles, sans rupture de gestion avec l'exercice 2021. Il était notamment réservé aux entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, en difficulté et en mutation et/ou en reprise d'activité, pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise.

Le taux d'intensité de l'aide dépend de la taille de l'entreprise et du régime applicable. A ce titre, il est à noter que le régime d'encadrement temporaire lié à la crise Covid s'étant arrêté au 30/06/2022, seul le régime général d'exemption par catégorie (RGEC 2014) s'est appliqué au FNE formation à compter du 1^{er} juillet 2022.

Dans le cadre des conventions signées entre l'État et chacun des 11 Opcos, l'abondement significatif apporté par l'État via le FNE-Formation permet d'accompagner le développement des compétences des salariés ou leur reconversion interne. Ces conventions cadres concernent l'ensemble des secteurs et ont notamment permis de soutenir des activités particulièrement impactées par la crise sanitaire pour favoriser leur rebond (hôtel-café- restaurant, secteurs du transport, commerces, secteur automobile, secteur de la métallurgie, services aux entreprises, etc.).

L'objectif reste de renforcer leurs compétences, et donc la compétitivité de l'entreprise, pour s'adapter aux transformations consécutives aux mutations économiques ou technologiques.

Pour poursuivre en 2022 l'effort engagé les exercices précédents et pour ne pas avoir de rupture de gestion FNE dans certains secteurs fin 2021 (industrie par exemple), l'Etat a abondé le dispositif de 420 M€ à l'automne 2021 dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement. En mai 2022, le dispositif a été abondé de 150 M€ complémentaires, toujours issus du Plan de réduction des métiers en tensions de recrutement.

Concernant les principaux indicateurs de l'année 2022, le nombre de parcours / salariés s'établit à 434 512, à la demande de 37 850 entreprises pour près de 19,5 millions d'heures de formation engagées.

Cela correspond à 525 000 actions de formation.

Les budgets engagés par les OPCO au 31/12/2022 se situent :

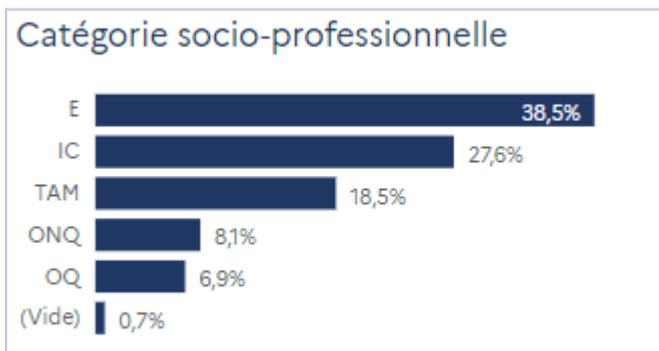
- à 387,2 / 388 M€, soit 99,8 % du montant conventionné au titre du Plan de Relance
- à 475,7 / 570 M€, soit 83,5 % du montant conventionné avec les OPCO au titre du Plan de Réduction des Tensions

En cumulé sur les exercices 2021 et 2022, la catégorie d'entreprises en mutation économique et / ou reprise d'activité reste majoritaire et concerne près de 60% des actions de formation / stagiaires, contre 11,5% pour les entreprises en AP, 15% en APLD et 13,5% en difficulté.

A noter qu'en 2022 près de 60% des entreprises ayant recours au FNE ont un effectif de moins de 250 salariés.



Les stagiaires de CSP « Employés » ont été majoritairement engagés en formation en 2022 pour 38,5% du total des stagiaires.



2/3 de stagiaires sont des hommes et plus de 70% des actions de formation concernent des salariés de 26 à 50 ans, près de 20% ont plus de 50 ans.

Les 15 principaux secteurs d'activité ayant fait appel au FNE Formation en 2022 sont les suivants :

Secteurs d'activité	NB STAGIAIRES
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	62666
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	61559
HZ - Transports et entreposage	45681
IZ - Hébergement et restauration	45639
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	29116
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	26265
CL - Fabrication de matériels de transport	16899
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	11857
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	11370
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	10353
JC - Activités informatiques et services d'information	9644
KZ - Activités financières et d'assurance	9580
PZ - Enseignement	9051
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	8587
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	8519

2.2.3 L'activité des commissions paritaires interprofessionnelles régionales au titre du financement des projets de transition professionnelle

Fiche d'identité des Associations Transition Pro

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont appelées aussi « Association transition pro » (AT PRO)

18 ATPRO ont été agréées par l'Etat.

Statuts : Ce sont des associations paritaires composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Champ d'intervention : régional

Gouvernance : Elle est paritaire. Les organisations interprofessionnelles représentatives au niveau national des employeurs et des salariés composent les conseils d'administration des associations. Le conseil d'administration est composé d'au plus 20 membres.

ETP : 464 en 2022

Principaux textes applicables : Articles L. 6323-17-6 et D. 6323-19 à D. 6323-20-3 du code du travail.

Les ATPRO sont soumises au contrôle général économique et financier

Agréées par l'administration dans chaque région métropolitaine ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion, les AT Pro ont pour principale mission de procéder à l'instruction des dossiers et à la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP) ainsi que l'examen du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires.

Elles évaluent dans ce cadre les perspectives d'emploi à l'issue du parcours, ainsi que la pertinence et la cohérence du projet de formation par rapport à la certification ciblée.

Les AT Pro prennent en charge les coûts pédagogiques, la rémunération et, le cas échéant, certains frais annexes liés à la formation. Si le solde du CPF du bénéficiaire est inférieur à l'ensemble des coûts pédagogiques afférents au projet de formation, les AT Pro financent malgré tout l'ensemble du parcours de formation sur la base de la dotation accordée annuellement par France compétences.

Lorsque les demandes de prise en charge qui lui sont présentées ne peuvent être simultanément satisfaites, un ordre de priorité est fixé par délibération de France compétences. Les projets des salariés les moins qualifiés, les projets ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent et les projets de salariés en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue, sont particulièrement priorités.

A l'issue de son parcours de formation, la suspension du contrat de travail du salarié prend fin. Le salarié réintègre donc son poste de travail dans les conditions de son contrat. Dans ce cadre, le salarié peut continuer à chercher une entreprise recruteuse dans son domaine de reconversion s'il n'a pas bénéficié d'une embauche pendant son parcours de formation.

Les recettes et dépenses des AT Pro en 2022

Les ressources dont disposent les AT Pro pour l'accomplissement de leurs missions sont attribuées par décision du conseil d'administration de France compétences. L'établissement des frais de gestion qui leur sont affectés fait l'objet d'une convention signée avec la D(R)EETS de leur territoire. Ces frais de gestion s'expriment en pourcentage de la dotation attribuée par France compétences.

En 2020, les AT Pro avaient perçu 495 M€ destinés à l'accomplissement de leurs missions. En 2022, les AT Pro ont reçu 537 M€ de France compétences pour assurer leurs missions (dont 509 M€ de dotation et 28 M€ de versements sur contributions tardives des OPCO). En moyenne, en métropole, le taux de frais de gestion des AT Pro représente 9,05% de la dotation qu'ils ont reçue. Les frais de gestion de l'ensemble des AT Pro sont en légère baisse par rapport à 2021, alors que leur niveau d'activité est relativement stable.

Tableau de synthèse des frais de gestion des Transitions Pro en 2022

CPIR	Dotation 2022 (M€)	Frais de gestion 2022 (€)	Taux de frais de gestion 2022	ETP en N
Auvergne-Rhône-Alpes	60,4	5,1	8,44%	62
Bourgogne-Franche-Comté	15,7	1,6	10,32%	20
Bretagne	21,0	1,6	7,76%	20
Centre Val-de-Loire	15,4	1,5	10,02%	16
Grand Est	32,9	3,2	9,78%	34
Hauts-de-France	34,5	3,3	9,63%	40
Île-de-France	165,9	13,4	8,09%	101
Normandie	19,9	1,9	9,64%	23
Nouvelle Aquitaine	36,2	2,9	8,07%	38
Occitanie	35,4	3,2	8,97%	37
PACA	34,5	2,7	7,71%	25
Pays-de-la-Loire	27,1	2,8	10,20%	30
Corse	1,9	0,4	19,44%	3
Guadeloupe	1,7	nc		nc
Guyane	0,8	0,2	19,05%	3
Martinique	1,7	0,3	14,48%	4
Mayotte	0,5	nc		nc
Réunion	3,6	nc		nc
TOTAL	509	44		456

Source : ESF 2022, Enquête quantitative de France compétences 2022, les données non renseignées sont en cours de traitement hors contributions tardives

Les dotations 2022 dans le tableau supra ne prennent pas en compte 28 M€ de contributions tardives.

2.2.4 Les Fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés

Fiche d'identité des FAF N-S

7 FAF N-S ont été habilités par l'Etat en application de l'article R. 6332-68 du code du travail, dont 2 FAF créés au sein de deux OPCO.

Statuts : Ce sont des fonds à la personnalité morale constitués par les branches des professions non-salariées, des travailleurs indépendants ou des professions libérales, ou créés au sein d'un opérateur de compétences.

Champ d'intervention : national

ETP : 175

Principaux textes applicables : articles L. 6332-9 à L. 6332-12, R. 6332-63 à R. 6332-77-1 du code du travail et L. 718-2-1 et R. 718-19 à R. 718-22 du code rural et de la pêche maritime.

La gestion des contributions versées par les travailleurs indépendants est assurée par les différents FAF, qui sont habilités par le ministère chargé de la formation professionnelle (la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

La loi n° 2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante a supprimé la distinction entre le Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale (FAFCEA), qui a pour mission d'organiser, de développer, de promouvoir et de financer la formation des chefs d'entreprises artisanales « métiers » ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et le Conseil de la formation au sein des chambres régionales des métiers et de l'artisanat (FAF) qui promeut et finance les actions de formation transversales et non techniques c'est-à-dire non spécifiques à un métier. Cela simplifie les démarches de l'artisan, qui, comme tous les autres travailleurs indépendants, n'a ainsi qu'un seul interlocuteur pour toute demande de financement de formation, qu'elle soit technique ou transversale.

L'organisation de ces FAF repose donc désormais sur le principe d'un FAF unique pour l'ensemble d'une catégorie professionnelle sur le territoire français.

Les URSSAF/MSA collectent les contributions de formation professionnelle des travailleurs non-salariés. Ces contributions sont définies aux articles L6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du code du travail et L.718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. Une majoration des contributions au titre des conjoints collaborateurs leur permet de pouvoir bénéficier de la prise en charge des formations par les FAF.

Les URSSAF/MSA reversent ces contributions à France compétences qui les redistribue pour financer le CEP, les formations dispensées dans le cadre du CPF et doter les FAF. Ainsi, ont été alloués aux FAF en 2022 près de 337 M€ (sources : France compétences).

Caractéristiques des FAF :

Fonds d'assurance formation	Professions principales	Dotation 2022 (en M€)
AFDAS*	Artistes auteurs	12,3
AGEFICE	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	78,5
FAFCEA	Artisans et chefs d'entreprise	86,6
FAF PM	Professions médicales	14,0
FIF PL	Professions libérales	90,2
OCAPIAT*	Pêche et cultures marines	0,9
VIVEA	Exploitants agricoles Chefs d'exploitation forestière	54,3

* FAF au sein d'opérateur de compétences

Sources : France compétences

A noter que la prise en charge des formations par les FAF est soumise à la livraison de l'attestation d'acquiescement des contributions de formation professionnelle.

Les charges de fonctionnement se sont levées globalement pour les 7 fonds à 30,6 M€ en 2022, dont 9,2 M€ au titre des Dépenses d'études et de recherches, 11,7 M€ au titre des dépenses d'information et de conseil et 9,7 au titre des dépenses de gestion.

Le total des charges de formation des FAF s'est élevé globalement à 283,9 M€ en 2022. Les FAF ont financé des formations de près de 429 000 stagiaires en 2022.

2.2.5 La caisse des dépôts et consignation gère le financement du Compte personnel de formation (CPF).

Textes législatifs et réglementaires :

L'article L. 6323-9 du code du travail prévoit que la Caisse des dépôts et consignations gère le CPF. Les articles L. 6333-1 à L. 6333-8 et R. 6333-8 à R. 6333-14 du code du travail précisent les modalités de gestion administrative comptable et financière du compte personnel de formation par la CDC.

Le rôle du compte personnel de formation (CPF), qui s'était fortement développé depuis sa création en 2014, a été réaffirmé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 qui offre à chaque actif des droits effectifs, individuels et universels lui permettant de se former et d'acquiescer des compétences professionnelles.

Sa gestion a été confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Il lui incombe ainsi :

- d'assurer la gestion administrative, technique et financière du dispositif ;
- d'adapter le système d'information national du CPF (SI CPF) pour permettre la gestion par les titulaires de compte de leurs droits en euros (en toute autonomie), et le paiement direct des organismes de formation ;
- en tant que tiers de confiance, d'assumer un rôle stratégique dans les relations entre acteurs de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, la Caisse des Dépôts et Consignations assure le fonctionnement, à la fois, de l'application mobile, des sites internet et portails dédiés. Elle gère les comptes de tous les actifs, le catalogue universel de formation en lien avec tous les organismes de formation proposant des formations éligibles à Mon Compte Formation (MCF) , et elle offre une assistance aux usagers et aux professionnels.

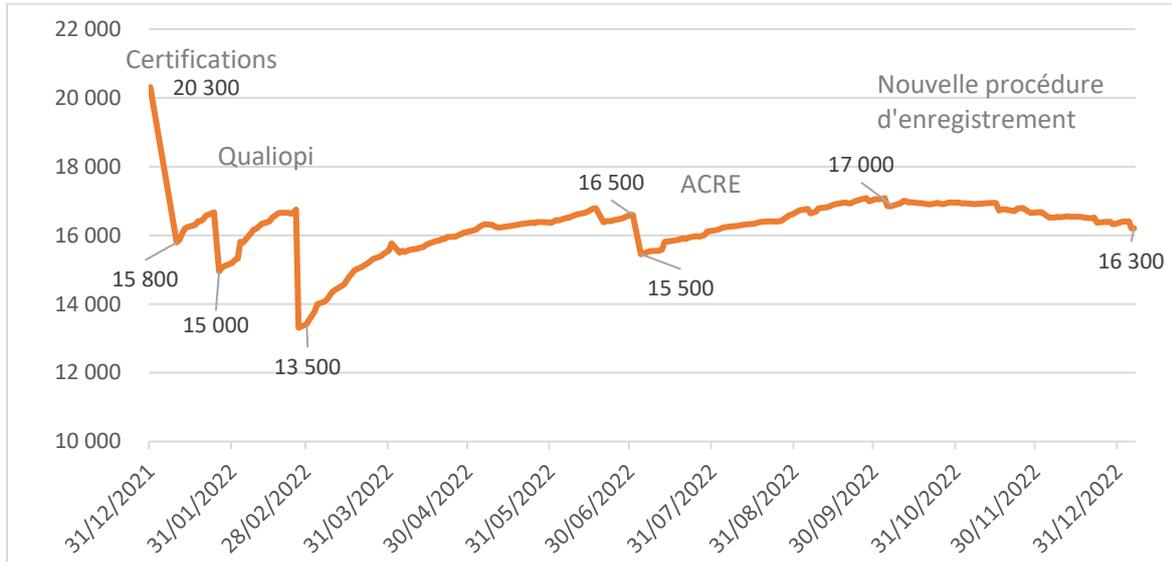
En 2020, des modalités d'abondement en droits complémentaires ont été intégrées au dispositif :

- Les abondements par Pôle emploi dans MCF à destination des titulaires de compte ayant le statut de demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi (abondements par Pôle emploi depuis juillet 2020)
- Création du portail dénommé Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) permettant à ces acteurs d'attribuer des dotations sur les comptes des titulaires.
- Mise en œuvre de la fonctionnalité des abondements automatisés par les financeurs tiers (notamment les régions).

L'offre de formations : Lors du lancement de MCF le 21 novembre 2019, le nombre de certifications professionnelles proposées était relativement faible (de l'ordre de 1 500), pour 4 852 organismes de formation référencés.

Le début de l'année 2022 est marqué par l'arrivée à échéance et le non-renouvellement par France compétences d'une part importante des certifications inscrites au répertoire spécifique. De nombreux organismes ont vu leur offre disparaître du catalogue proposé dans MCF : de plus de 20 000 à fin 2021, le nombre d'organismes présents au catalogue des formations est passé en dessous de 16 000 au 10 janvier 2022. Depuis février 2022, les organismes de formation doivent être habilités par un certificateur pour délivrer les formations qui en relèvent, et, à compter de mars, certifiés Qualiopi²³ pour déposer leurs offres sur le site MCF. Leur effectif a ainsi été réduit à 13 500 à février, avant une remontée progressive en mars et avril. Par ailleurs, entre mai et juillet, les organismes de formation réalisant des accompagnements à la création ou à la reprise d'entreprise (ACRE) ont été contrôlés, et ceux ne répondant plus aux exigences de qualité déréférencés. Entre fin juin et début juillet, 1 000 organismes sont sortis du catalogue MCF, faisant passer le nombre d'organismes de 16 500 à 15 500. Enfin, début octobre, une nouvelle procédure d'enregistrement des organismes de formation a été mise en place avec de nouveaux contrôles à l'entrée des organismes. À partir de cette date, le nombre d'organismes a baissé progressivement passant de 17 000 à 16 300 à la fin de l'année 2022. La loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 précise le cadre juridique de cette procédure de référencement, et interdit en outre le démarchage commercial.

²³ Cette certification atteste de la qualité du processus mis en œuvre par l'organisme de formation, elle permet aussi une plus grande lisibilité de l'offre de formation.

Graphique 1 : 16 300 organismes de formation fin 2022 (avec une formation active)

Néanmoins, le catalogue de formation est toujours très large. À fin 2022, près de 200 000 formations sont proposées sur le site MCF. Elles sont concentrées sur quelques domaines²⁴ de formation puisque près d'une formation sur deux est proposée dans le domaine des transports, manutention, magasinage ou dans le domaine des langues vivantes. Sur plus de 80 domaines de formation, les dix premiers représentent plus de 80 % des formations disponibles sur le site, et les quatre premiers les deux tiers. Le prix moyen des formations proposées est de 2 250 €. Il varie fortement d'un domaine à l'autre : dans le top dix, il s'élève de 900 € dans le domaine de la sécurité des biens et des personnes, police, surveillance à 4 350 € dans celui du commerce et de la vente.

Tableau 1 : 27 % des formations sont proposées dans le domaine des transports, manutention, magasinage pour un prix moyen de 1 250 €

10 principaux domaines	Part des formations proposées sur le site	Prix moyen proposé
Transports, manutention, magasinage	27%	1 250 €
Langues vivantes	19%	2 350 €
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales	10%	1 700 €
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	10%	1 950 €
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	4%	900 €
Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	3%	1 650 €
Secrétariat, bureautique	2%	3 550 €
Enseignement, formation	2%	3 100 €
Commerce, vente	1%	4 350 €
Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes	1%	3 050 €

²⁴ NSF : Nomenclature des Spécialités de Formation de l'Insee

Concernant la dynamique des achats de formations, après avoir doublé entre 2020 et 2021, le nombre de dossiers MCF validés a baissé de plus de 10 % pour s'établir à 1,82 million en 2022, après 2,06 millions en 2021 (hors annulations). Une formation sur trois est réalisée par un demandeur d'emploi et deux formations sur trois par des salariés et autres (travailleurs indépendants etc.).

Le financement par France compétences :

	Montant perçu au cours de							Total
	l'année 2019	l'année 2020	l'année 2021	premier trimestre 2022	deuxième trimestre 2022	troisième trimestre 2022	quatrième trimestre 2022	
France compétences	28 529 050 €	652 451 335 €	1 965 000 000 €	610 000 000 €	655 000 000 €	626 000 000 €	710 000 000 €	5 246 980 386 €

En 2021, France compétences a décaissé 2,0 Md€ au cours de l'année afin de financer les droits CPF mobilisés et donc payer les organismes de formation.

Sur l'année 2022, 1 804 676 dossiers ont été validés (déduction faite des annulations) pour un montant total de 2 597,99 M€. Sur ce total, France compétences a participé au financement des dossiers de formation à hauteur de 2 429,81 M€.

Au cours de l'année 2022, 2 736,81 M€ ont été réglés pour financer des dossiers de formation, dont la part financée par France compétences est de 2 549,60 M€, soit 93 % des coûts des formations.

L'abondement par Pôle emploi :

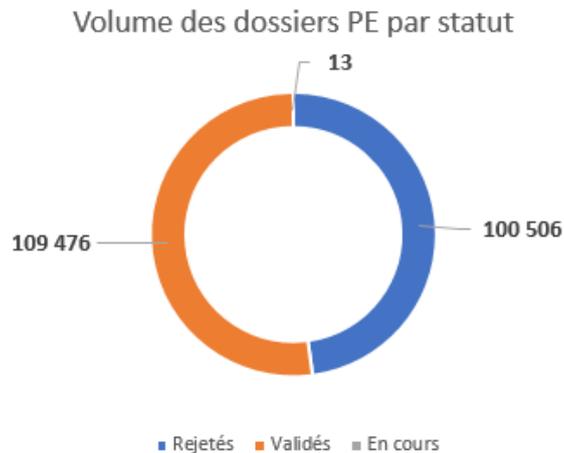
La possibilité d'effectuer des demandes d'abondement auprès de Pôle emploi par le biais du site ou de l'application Mon Compte Formation a été ouverte le 3 juillet 2020. Le principe est le suivant : Si le montant des droits est insuffisant pour couvrir la proposition commerciale de l'organisme de formation par le demandeur d'emploi, il est possible d'envoyer via la plateforme une demande de financement complémentaire auprès de Pôle emploi.

La décision de Pôle emploi d'accorder ou non ce financement complémentaire se prend « sur la base des éléments du projet de retour à l'emploi du demandeur d'emploi connus par le conseiller en évolution professionnelle qui l'accompagne ». De même, le montant de l'aide versée par Pôle emploi n'est pas plafonné et est « étudié au cas par cas, en fonction du projet ». Si la prise en charge financière est acceptée par Pôle emploi, l'inscription en formation est automatiquement validée car l'ensemble du reste à charge est couvert par l'abondement octroyé par Pôle emploi.

Bilan au 31 décembre 2022 (en cumulé depuis l'ouverture du dispositif des abondements à Pôle emploi en juillet 2020) :

Au total, 1,8 millions de dossiers de formation adressés par des demandeurs d'emploi ont été acceptés, pour un coût pédagogique total de 1,206 Md€, dont 1 Md€ financés par France

compétences via les montants disponibles sur les CPF, 179,1 M€ par Pôle emploi, et 27,7 M€ par d'autres financeurs.



Au 31 décembre 2022, 100 000 dossiers ont été abondés par Pôle emploi, pour un montant total de 179 M€, soit un montant moyen pris en charge par Pôle emploi à hauteur de 1 680€. Uniquement en 2022, plus de 36 500 dossiers ont été abondés par Pôle emploi.

Les abondements automatisés des financeurs :

Chaque financeur de la formation professionnelle signe une convention avec la Caisse des Dépôts afin de définir les critères de sa politique de financement (combinaison de critères tels que statut, sexe, âge, code postal, montant du CPF de l'utilisateur, montant maxi de l'abondement, type de métier, formation...) et le montant des crédits alloués pour cette politique.

La Caisse des Dépôts paramètre les critères de chaque financeur dans le système d'information du CPF (SI-CPF) et reçoit les crédits délégués. Chaque demande de formation d'un usager répondant aux critères de ce financeur déclenche automatiquement une proposition de complément de financement à l'utilisateur, via l'application au moment de son achat.

En 2022, cinq nouvelles conventions d'abondements automatisés ont été signées, auxquelles s'ajoutent trois renouvellements par avenants :

- deux conventions régionales (Hauts-de-France et Guadeloupe) ;
- cinq conventions avec des branches ou des Opérateurs de compétences (OCAPIAT, UCANSS UNIFORMATION, OPCO SANTE, OPCO AFDAS, FAFCEA, OPCO AKTO) ;
- une convention avec une entreprise (Société VEOLIA Propreté Ile-de-France).

Ainsi, à fin 2022, on compte 14 conventions d'abondements actives entre des financeurs et la Caisse des Dépôts

Les abondements des Régions :

Au 31 décembre 2022, quatre régions ont déployé des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts : Pays de la Loire, Hauts-de-France et Bourgogne-Franche-Comté pour un montant global engagé de 26,5 M€.

Toutes ces régions ont des discussions en cours avec la Caisse des Dépôts pour renouveler leurs conventions pour 2023.

Pour la fin de l'année 2022, la Caisse des Dépôts a signé une dernière convention avec la Guadeloupe pour un montant de 2 M€.

Les abondements des OPCO :

En 2022, six branches professionnelles et leur OPCO de rattachement ont déployé des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts. Les bureaux d'études techniques (ATLAS), l'Alimentaire (OCAPIAT) et l'Union des Caisses Nationales de sécurité sociale (UNIFORMATION) ont poursuivi leur convention initiée en 2021. Les branches de la Mutualité (UNIFORMATION), le secteur du Sanitaire et Social à but non lucratif (OPCO SANTE), et les intermittents du spectacle (AFDAS) ont rejoint la démarche en 2022 au même titre que le Fonds d'assurance formation des Chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA).

Ainsi en 2022, la Caisse des Dépôts a signé des conventions avec deux nouvelles branches et a reconduit par avenant les partenariats de l'année précédente.

Les abondements des entreprises :

Depuis le 3 septembre 2020, le portail employeurs est organisé autour d'un espace sécurisé (Espace des Employeurs et des Financeurs - EDEF) et propose une série de fonctionnalités pour que les entreprises puissent compléter simplement et de manière dématérialisée directement sur la plateforme Mon Compte Formation les droits des comptes personnels de formation de leurs salariés. Quatre modalités sont possibles :

- la dotation volontaire pour inciter les salariés à se former ou compléter le financement de leur projet de formation en cours
- les droits supplémentaires au titre des accords collectifs : lors de la mise en œuvre d'un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable pour le CPF de personnes ciblées, il revient à l'employeur d'effectuer annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation
- la dotation salariés-licenciés : en application d'un accord de performance collective, en cas de licenciement pour refus de modification du contrat de travail, engendrée par cet accord, l'employeur doit verser aux salariés concernés une dotation d'un montant de 3 000 € minimum ; l'accord peut prévoir un montant supérieur
- les droits correctifs : à la suite du bilan des entretiens professionnels réalisé au bout de six ans, si l'employeur n'a pas rempli ses obligations, il devra verser à son salarié 3 000 € de droits à la formation.

Récapitulatif des abondements des entreprises depuis la mise en place de cette fonctionnalité en 2020 jusqu'au 31 décembre 2022

<u>ENTREPRISES :</u>	<u>DOTATIONS :</u>	<u>DOTATIONS SUR LES COMPTEURS :</u>
Nombre d'entreprises habilitées : 1 010 838 SIRET	Nombre de dotations créées (hors activation) : 246 115 069 €	Montant : 220 542 540 €
Nombre d'entreprises s'étant connectées au portail : 214 451 SIRET		Nombre de demandes entreprises : 20 107
		Nombre de bénéficiaires : 81 579

Sur les 221 M€ de dotations versées, 74 % sont des dotations correctives.

Dotations versées sur les compteurs

Type Dotation Long	% Montant	Montant M€	Montant moy.	Nombre Siret ditinct	Nombre de Titulaire
Dotation salarié licencié	5,1%	11M €	3 329 €	431	3 391
Dotation volontaire	19,9%	44M €	2 095 €	7 766	19 891
Droit correctif	74,1%	164M €	3 000 €	1 748	54 410
Droit supplémentaire	0,8%	2M €	663 €	165	2 159
Total général	100,0%	221M €	2 704 €	9 658	79 739

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

La mise en œuvre de la convention d'objectifs et de performance (COP) signée avec l'Etat, prévue par l'article L. 6333-5 du code du travail.

Une convention triennale d'objectifs et de performance conclue entre l'Etat et la CDC a été signée le 30 mars 2020 pour la période 2020-2022. Cette convention a pris fin le 30 juin 2023 après avoir été prolongée pour six mois supplémentaires.

Elle fixe 14 objectifs stratégiques sur 4 axes :

Axe 1 : usagers : Gérer les droits des usagers et les ressources associées

Axe 2 : partenaires : S'engager à être un partenaire efficace dans la réforme

Axe 3 : système d'information : Améliorer la sécurité, la fiabilité et la performance du système d'information

Axe 4 : pilotage : Piloter le fonds et les financements et se prémunir contre les risques de fraude

49 indicateurs sont associés à ces objectifs.

Gouvernance :

Au niveau de la gouvernance, la COP instaure :

- Un comité de pilotage de Mon Compte Formation et AGORA
- Un comité financier
- Un comité éditorial Mon compte formation

Ces comités sont composés de représentants de l'Etat et de la CDC.

Frais de gestion :

La convention dispose que les frais de la Caisse des Dépôts sont prélevés sur les contributions de France compétences et détermine des plafonds de prélèvements par année. Au cours de la période 2020-2022, environ 210 ETP ont été mobilisés sur la gestion du SI-CPF ce qui représente un montant annuel de 26 M€. Ils ont également été appuyés par des prestations extérieures (commissaires aux comptes, prestations bancaires, partenariats, appui d'un cabinet d'avocats sur des questions juridiques métiers complexes, enquêtes usagers...) à hauteur de 2 M€ par an. Sur le volet SI, indépendamment de la feuille de route confiée par l'Etat, les dépenses-socles du programme SI CPF sont sanctuarisées à hauteur de 19 M€ par an, afin de consolider les grandes plaques SI et l'utilisation des différents portails autour de MCF qui requièrent de pérenniser le fonctionnement socle d'une plateforme transactionnelle. Sur la période 2020-2022, ces frais de gestion étaient de 196 M€ (après avenants) : 73 M€ en 2020, 58 M€ en 2021 et 64 M€ en 2022.

Sources : Rapport annuel de gestion 2022 Mon compte formation de la caisse des dépôts et consignations

Le déploiement opérationnel d'AGORA confié à la Caisse des dépôts et consignations

La nécessité de partager les données relatives au suivi des actions de formation et aux parcours de formation a été affirmée par de nombreux rapports et études. La loi du 8 août 2016 (article 81) a consacré d'une part une obligation d'information des organismes de formation auprès de leur financeur sur les entrées et sorties de formation de leurs stagiaires ainsi que d'autre part, une obligation de partage de données entre les financeurs, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation. Ces obligations, définies à l'article L. 6353-10 du code du travail, portent sur le début, les interruptions et l'achèvement de la formation, sur les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle des stagiaires ; ainsi que sur les coûts de formation.

Ce partage de données, qui s'opère sous forme dématérialisée, repose sur les données collectées par les organismes de formation pour le compte des organismes financeurs de formation et peuvent être complétées par les données déjà détenues par les organismes financeurs et opérateurs du CEP dans leur système d'information.

AGORA représente l'unique référentiel national sur les parcours de la Formation Professionnelle, tous dispositifs confondus, permettant de :

- Simplifier la charge administrative des opérateurs de la Formation Professionnelle, autour du principe du « dites-le nous une fois »
- Décloisonner les silos de données à travers la mise en place d'une unique source d'informations, fiable et exhaustive
- Améliorer le suivi et l'accompagnement dans le parcours des usagers à travers des échanges systématiques d'informations entre les opérateurs en charge de l'accompagnement et ceux en charge de la formation
- Fournir aux pouvoirs politiques les informations incontournables sur les effets des politiques de formation en produisant des données consolidées sur les parcours de formation et leurs déterminants

AGORA est à la fois un carrefour d'échange et un référentiel des données de la formation professionnelle. La plateforme ne se substitue pas aux systèmes d'information des différents acteurs, mais s'interface avec eux pour leur permettre de mettre en œuvre leur obligation de déclaration des données relevant de leur compétence, mais aussi de recueillir les données disponibles déjà déposées par d'autres acteurs ou issues de référentiels : SNGI, DSN ...

Pensé comme un « hub » de données, le déploiement opérationnel du projet Agora, confié à la Caisse des Dépôts, implique d'articuler l'action de plusieurs acteurs :

- Des « contributeurs » qui apportent des données sur la plateforme, en fonction du moment où ils en disposent, en vue de leur partage entre eux ;
- Des « consommateurs » - les financeurs et d'autres acteurs autorisés - qui y accèdent en fonction de leur besoin pour optimiser leur processus de gestion, et / ou pour améliorer leur reporting.

Ce sont, dès lors, des règles d'alimentation en données d'Agora par les différents acteurs qui ont été fixées d'une part, des droits d'accès aux données pour les acteurs concernés d'autre part.

Les travaux se sont poursuivis en 2022, avec la DGEFP, afin de s'assurer de la conformité des informations transmises et d'accrocher les systèmes d'information et les données des opérateurs du CEP.

L'année a été marquée par la finalisation de l'accrochage des CEP, et l'alimentation des périodes d'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les actions de reporting se sont donc enrichies des données relatives à l'accompagnement des usagers de la formation professionnelle. La mise à jour « en temps réel » de ces données est cruciale. Même si ces informations ne se limitent pas au CPF, elles représentent une part importante des données alimentées sur le DataHub.

Par ailleurs, la plateforme continue aussi à évoluer, par l'introduction de nouvelles fonctionnalités de mise en relation et d'échanges entre les partenaires. Par la suite, ils se coordonneront en temps réel sur les dossiers cogérés, allégeant au passage la charge de saisie des dossiers par les organismes de formation dans les différents SI des partenaires impliqués pour la gestion d'un même dossier.

2.3 L'Unédic

L'UNEDIC contribue financièrement à l'accès des demandeurs d'emploi à la formation selon deux modalités : la prise en charge du revenu de remplacement des demandeurs d'emploi indemnisés (AREF) et la contribution au budget de Pôle emploi.

L'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) :

Au cours de l'année 2022, le nombre moyen de bénéficiaires de l'AREF était de 125 283, soit 5,2 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 135 225 et 5 % en 2021). Le montant des prestations versées en 2022 au titre de l'AREF s'élève à 1,9 milliard d'euros (contre 2,0 milliards d'euros en 2021).

3. Les employeurs publics pour leurs agents

3.1 Les agents de l'État

Méthodologie retenue : Les résultats fournis ici résultent d'une estimation en évolution par rapport aux coûts de formation fournis sur l'année 2017 :

- L'évolution du nombre de jours de formation pour l'effet volume,
- Le taux d'inflation pour les dépenses matérielles
- L'évolution moyenne des dépenses de personnels pour les dépenses de rémunération

Les dépenses totales de formation supportées en 2017 par les ministères s'élèvent à 3 301 M€. Elles progressent de 6,6 % en 2018, puis baissent de 2,3 % en 2019 et de 29,6 % en 2020, en lien avec la crise sanitaire du Covid-19, puis remontent de 23,3% en 2021. Ces dépenses s'établissent donc à 3 439 M€ en 2019, 2 421 M€ en 2020 et 2 985 M€ en 2021 (dont 61 % pour la formation professionnelle et 39 % pour la formation statutaire).

Les dépenses de formation ont baissé de 2,3 % en 2019 (-3,5 % pour la formation statutaire et -1,6 % pour la formation professionnelle) puis de 29,6 % en 2020 (-15,6 % pour la formation statutaire, qui est obligatoire, et -37,7 % pour la formation professionnelle) et augmenté de 23,3% en 2021 (10,7 % pour la formation statutaire, qui est obligatoire, et 33,1 % pour la formation professionnelle).

Dépenses de formation statutaire et professionnelle et évolution depuis 2017

	Formation statutaire	Formation professionnelle	Ensemble
Dépense de formation en 2017 (en millions d'euros)	1 200	2 101	3 301
Évolution 2018/2017 (en %)	8,8	5,4	6,6
Dépense de formation en 2018 (en millions d'euros)	1 306	2 214	3 520
Évolution 2019/2018 (en %)	-3,5	-1,6	-2,3
Dépense de formation en 2019 (en millions d'euros)	1 260	2 179	3 439
Évolution 2020/2019 (en %)	-15,6	-37,7	-29,6
Dépense de formation en 2020 (en millions d'euros)	1 064	1 357	2 421
Évolution 2021/2020 (en %)	10,7	33,1	23,3
Dépense de formation en 2021 (en millions d'euros)	1 178	1 807	2 985

Source : Enquête Formation 2017, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et la justice, certains EPA sont intégrés tels que le Musée du Louvres et l'école de la magistrature.

Définitions :

Deux grands types d'actions de formation sont distingués : la formation statutaire et la formation professionnelle.

La **formation statutaire** est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il exerce ses fonctions. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation est accomplie durant la période de stage.

La **formation professionnelle** comprend ici :

- les **actions de formation continue** destinées à maintenir ou à parfaire les compétences des agents en vue d'assurer : leur adaptation immédiate au poste

- de travail ; leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ; le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- les **préparations aux concours et aux examens professionnels** et autres procédures de promotion interne ;
 - la **validation des acquis de l'expérience** (VAE) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;
 - les **bilans de compétences** (BC) permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
 - les **périodes de professionnalisation** ayant pour objet de permettre la réalisation d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ;
 - les **congés de formation professionnelle** (CFP) permettant d'approfondir leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.

Les **dépenses de formation** comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Sources : *Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.*

3.2 Les agents territoriaux

Synthèse :

Au 31 décembre 2021, la fonction publique territoriale (FPT) comptait 1 977 000 agents employés par les collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les établissements publics administratifs qui dépendent de ces collectivités (établissements publics de coopération intercommunale, centres communaux d'action sociale, caisses des écoles, caisses de crédit municipal ...). Parmi eux, 1 942 300 sont des agents territoriaux de droit public et 34 700 des emplois aidés recrutés par les collectivités et leurs groupements²⁵. Ils exercent plus de 250 métiers ou fonctions différents répertoriés dans le répertoire des métiers du CNFPT.

Pour la formation professionnelle de leurs agents, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de verser une cotisation de 0,9 % de leur masse salariale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), hors budgets annexes. Depuis 2017, les employeurs territoriaux cotisent également pour leurs emplois aidés, à hauteur de 0,5 %. Toutefois, ne sont assujettis à cette cotisation que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant au moins un emploi à temps complet inscrit au tableau des effectifs. Le CNFPT mutualise la cotisation formation au profit de tous les agents de la fonction publique territoriale dans la mesure où il les forme tous, quelle que soit la contribution de leur collectivité.

²⁵ Source : DGCL, bulletin d'informations statistiques, n° 169, déc. 2022.

L'évolution de la cotisation formation s'établit comme suit :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cotisation perçue	330,2 M€	348,2 M€	351,0 M€	354,4 M€	297,0 M€	368,5 M€	389,4 M€
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	330,2 M€	342,7 M€	345,3 M€	352,4 M€	296,5 M€	368,4 M€	389,3 M€
13 ^e mois - salaires 2018				40,1 M€			

A noter qu'en 2020, le CNFPT a fait le choix de ne pas appeler deux mois de cotisation pour compenser la baisse d'activité liée à la crise sanitaire.

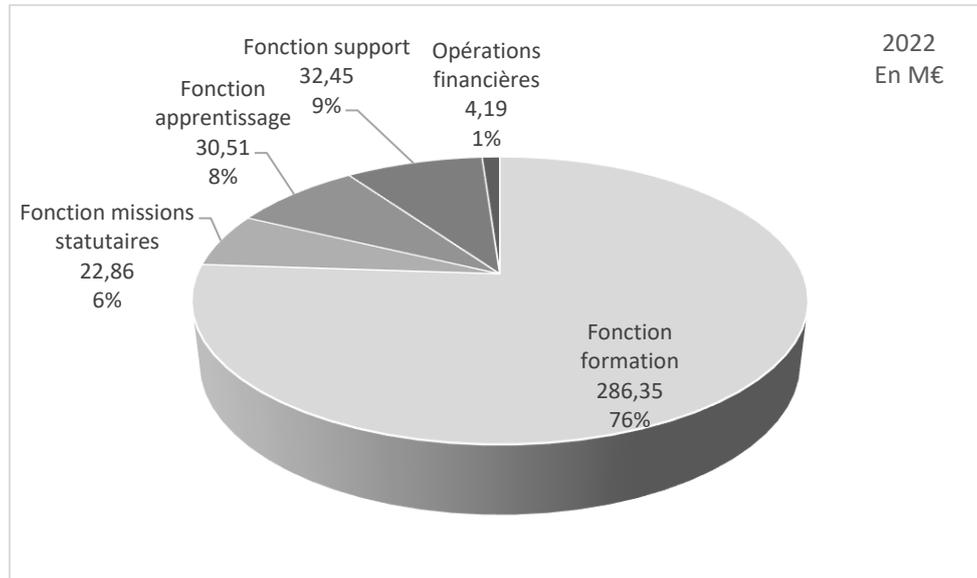
La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2022, elle représente 94% des recettes réelles de fonctionnement, contre 93 % en 2021.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a attribué la compétence du financement de l'apprentissage territorial au CNFPT à hauteur de 50 % des dépenses. La loi de finances pour 2022 a porté cette charge à 100% mais en créant une cotisation complémentaire plafonnée à 0,1% et assise sur la masse salariale des employeurs territoriaux (cette cotisation s'ajoutant à la cotisation principale plafonnée à 0,9 %), destinée exclusivement au financement des coûts de formation des apprentis et suivie en dépenses et en recettes dans un budget annexe du CNFPT. De manière transitoire et dans une logique de montée en charge du dispositif, l'Etat apportera une contribution de 15 M€ annuels entre 2023 et 2025 et France Compétences apportera une contribution dégressive sur la même période (15 M€ en 2023, 10 M€ en 2024 et 5 M€ en 2025).

Les contrats 2021 restant couverts par l'ancien dispositif, le conseil d'administration du CNFPT a décidé de fixer le taux 2022 de la cotisation « Apprentissage » à 0,05 %. A partir de 2023, ce taux est fixé à 0,1 %.

Le produit de la cotisation principale de formation des agents territoriaux finance également d'autres missions statutaires confiées au CNFPT : transfert de ressources aux centres de gestion pour 18,3 M€²⁶, gestion de la carrière des agents A+ pour 4,6 M€ et dépenses de fonctionnement du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour 0,1 M€.

Dépenses réelles de fonctionnement par fonction



Source : compte financier du CNFPT, retraitement CNFPT.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fonction formation	276,7 M€	275,0 M€	287,9 M€	236,6 M€	267,3 M€	286,4 M€
Fonction missions statutaires	28,2 M€	26,3 M€	26,7 M€	26,5 M€	29,5 M€	22,9 M€
Fonction apprentissage	0,00 M€	0,00 M€	0,00 M€	1,2 M€	27,7 M€	30,5 M€
Fonction support	31,7 M€	32,9 M€	36,5 M€	32,5 M€	34,1 M€	32,5 M€
Opérations financières	2,7 M€	7,3 M€	5,1 M€	3,8 M€	4,2 M€	4,2 M€
TOTAL	339,3 M€	341,5 M€	356,1 M€	300,5 M€	362,8 M€	376,4 M€

Avec la reprise d'activité postérieure à la crise sanitaire, les dépenses consacrées à la mission formation restent très largement prépondérantes dans les dépenses réelles de fonctionnement et progressent de plus de 2 points entre 2021 et 2022, passant de 73,7 % en 2021 (267,3 M€) à 76,1 % en 2022 (286,4 M€).

Au 31 décembre 2019, plus de la moitié des journées de formation des agents sur emploi permanent sont assurées par le CNFPT²⁷ : environ 50 % au titre de la cotisation principale et environ 3 % au-delà de la cotisation principale, soit 53 % du nombre total de journées de formation. En complément, 20 % des journées de formation sont organisées en interne par les collectivités dont les formations réalisées en intra par le CNFPT et 28 % sont dispensées par d'autres organismes.

Concernant les recettes de formation, celles-ci s'élèvent à 12,6 M€ en 2022, en progression de 6,7 % par rapport à 2021 (11,8 M€). Elles concernent principalement (pour plus de 60 %) les formations des policiers municipaux, et, pour le reste, les formations d'agents extérieurs à la

²⁷ Source : synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2019 – document élaboré en partenariat par le CNFPT et la direction générale des collectivités locales (DGCL) - Décembre 2022.

fonction publique territoriale et les subventions perçues (notamment dans le cadre du dispositif Maisons France services).

3.3 Les agents hospitaliers

La formation continue des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière (FPH) comprend les actions figurant dans le plan de formation établi par les employeurs publics hospitaliers, les actions financées sur fonds mutualisés (notamment avec le Fonds de Mutualisation pour le financement des Etudes Promotionnelles - FMEP), et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent, notamment pour se reconverter professionnellement.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a ouvert aux agents publics le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA), qui s'articule principalement autour du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, commun aux trois versants, a introduit les dispositions remplaçant le DIF qui avait été instauré, pour la FPH, par le décret [n°2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Le décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière modifie le décret [n°2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, ouvrant la possibilité de financer des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage sur les crédits gérés par l'ANFH. Par ailleurs, le décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière dans la limite de 1000 contrats au niveau national a permis aux établissements de santé publics de bénéficier de l'aide exceptionnelle accordée par l'Etat dans le cadre du Plan de relance (3 000€ par nouveau contrat).

Le dispositif de formation des personnels non médicaux (PNM) de la fonction publique hospitalière est composé de trois contributions des employeurs publics hospitaliers ayant chacune des finalités définies.

Le plan de formation, auquel les établissements doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale personnel non médical (y compris les sage-femmes), est établi par chacun d'entre eux annuellement et comprend :

- les préparations aux concours et examens ;
- les actions d'adaptation à l'emploi et d'acquisition ou de développement des connaissances et des compétences, qui ont notamment pour objectif de faciliter la titularisation, l'accès à un nouvel emploi ou le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé ;

- les actions de conversion qui s'inscrivent dans le cadre d'un changement d'emploi et doivent permettre d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification, ou à des activités professionnelles différentes ;
- les études promotionnelles qui doivent déboucher sur un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social ;
- les formation de type apprentissage.

L'enveloppe du Congé de Formation Professionnelle (CFP), d'un montant de 0,20 % de la masse salariale du personnel non médical (y compris les sage-femmes), donne la possibilité aux agents hospitaliers de suivre des actions de formation à leur initiative (reconversion, réalisation d'un projet individuel...) en sollicitant auprès de leur employeur un congé de formation professionnelle. Cette enveloppe peut également financer des actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences (BC) ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Depuis 2007, une contribution obligatoire des établissements au Fonds Mutualisé de financement des Études relatives à la Promotion professionnelle (FMEP) a été instaurée pour financer la promotion professionnelle des personnels hospitaliers. Depuis 2009, son taux s'établit à **0,60 % de la masse salariale du personnel non médical (y compris les sage-femmes)**.

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) œuvre à la formation continue des agents depuis 1974. Fondée sur des valeurs de paritarisme, de solidarité, de proximité et agréée **organisme paritaire collecteur agréé (Opc)** par le ministère de la Santé depuis 2007, elle occupe une place importante dans le paysage hospitalier par les divers services qu'elle rend à l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière (FPH) pour les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

En 2022, l'activité de formation retrouve quasiment son niveau d'avant crise sanitaire avec notamment la reprise des formations courtes (+8%, soit +33,4 M€ par rapport à 2021) et le maintien d'une forte dynamique en faveur des études promotionnelles (+15%, soit +70 M€ par rapport à 2021). A noter également la montée en charge sur l'exercice des formations de type apprentissage (+13 M€ par rapport à 2021).

En 2022, l'ensemble des établissements FPH versent de manière obligatoire à l'ANFH :

- 0,2 % de leur masse salariale (PNM) pour le financement du congé de formation professionnelle, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience,
- 0,6 % de leur masse salariale (PNM) pour le financement des études promotionnelles.

Sont concernés par ces cotisations obligatoires 2 241 établissements, employant plus d'1,1 million d'agents. Les dépenses relevant des deux cotisations obligatoires : le CFP, la VAE et les bilans de compétences, et le FMEP s'élèvent à près de 60 833 K€ pour la première et pour la seconde à près de 228 335 K€.

En 2022, les établissements FPH versent de manière volontaire à l'ANFH : 2,1 % de leur masse salariale personnel non médical (y compris les sage-femmes) pour le financement de leur plan de formation.

L'ANFH compte 2 182 établissements adhérents au 2,1 %, soit 97,4 % des établissements de la FPH. La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 704 232 K€ et a permis le financement de plus de 899 000 départs, pour un montant de 687 350 K€.

De plus, la mobilisation de financements complémentaires constitue un levier important pour développer les prestations en direction des établissements adhérents et de la formation de leurs agents. Ainsi, ont été mobilisés de façon complémentaire par l'ANFH en 2022 :

- 507 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 3 854 K€ dans le cadre d'une convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) concernant les professionnels prenant en charge les personnes âgées ou handicapées ;
- 5 447 K€ dans le cadre de partenariats avec les conseils régionaux, les collectivités territoriales et les agences régionales de santé.

Par ailleurs, l'ANFH met en œuvre depuis janvier 2013 le dispositif du développement professionnel continu (DPC) rénové par la loi n°2016-41 de modernisation du système de santé et le décret n°2016-942 du 8 juillet 2016 relatif à l'organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé. La loi du 26 janvier 2016 a profondément réformé le dispositif de DPC en le recentrant sur la pratique et les processus de prise en charge des patients dans un objectif d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Ce dispositif vise les professionnels de santé paramédicaux inscrits au code de la santé publique, les sage-femmes, les médecins, les chirurgiens-dentistes et les pharmaciens.

S'agissant du DPC des personnels de santé paramédicaux (agents relevant de la fonction publique hospitalière), les actions sont financées sur l'enveloppe plan de formation préexistante. En 2022, près de 420 000 départs pour des actions de DPC ou formations délivrées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC ont été enregistrés.

S'agissant du DPC des personnels médicaux (médecins, odontologistes et pharmaciens), les centres hospitaliers universitaires et autres établissements publics de santé doivent y consacrer respectivement 0,50 % et 0,75 % du montant des rémunérations des professionnels concernés. Lorsqu'une action ou programme de DPC en lien avec une orientation prioritaire de DPC sont suivis par un médecin, les établissements adhérents à l'ANFH peuvent en outre bénéficier d'un financement de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC) issu de l'Assurance Maladie (198 M€ en 2023, 217 M€ en 2024 et 251 M€ en 2025 dans le cadre de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion de la Caisse nationale d'assurance-maladie pour la période 2023-2027).

En 2022, l'ANFH compte 579 établissements publics de santé adhérant au DPC médical, au sein desquels on dénombre plus de 69 000 professionnels médicaux, et a financé 49 858 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, à la fois des programmes et actions prioritaires (4 321 actions) et d'autres actions (45 5378 actions), en augmentation globale de 21,4% par rapport à 2021, pour un montant total de charges de 29 748 K€.

4 Les financements européens

1) Eléments principaux de contexte : Le Fonds social européen, principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi, soutient la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. La programmation nationale FSE 2014-2020 est gérée pour 2/3 par l'Etat et pour 1/3 des crédits par les conseils régionaux selon leur champ de compétences légales respectif. L'Etat délègue la moitié des crédits du programme dont il est autorité de gestion aux conseils départementaux au titre de leur rôle de chefs de file sur l'inclusion. Le pilotage est basé sur les résultats et la performance. La gestion des crédits européens s'opère par voie dématérialisée. Cette architecture de gestion est pour l'essentiel reconduite pour la mise en œuvre des programmes 2021-2027.

2) Chiffres clés : En 2014-2020, 5,9 Mds d'€ sont alloués à la France auxquels s'ajoutent 674 M€ de crédits au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ). Ces crédits bénéficient aux programmes opérationnels nationaux FSE (3 Mds €) et IEJ (674 M€) de l'Etat, aux programmes opérationnels des conseils régionaux (2 Mds €) et aux programmes opérationnels gérés par les Préfets dans les DOM (environ 900 M€ pour l'ensemble des DOM).

En 2021-2027, 6,7 Mds d'€ de crédits FSE+ sont alloués à la France. Ces crédits bénéficient aux programmes nationaux FSE+ de la DGEFP et de la DGCS, ainsi qu'aux programmes des conseils régionaux. Ils sont complétés par 309 M€ du Fonds pour une transition juste (FTJ).

3) Evolution notable : Dans le cadre du plan de relance européen pour la politique de cohésion 2014-2020, le règlement REACT-EU a permis d'allouer au programme national FSE 2014-2020 une enveloppe supplémentaire de 800 M€ sur les années 2021 à 2023 pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire de la Covid 19 sur le marché du travail et sur l'insertion professionnelle des personnes les plus fragiles.

4.1 Le Fonds social européen (FSE) et ses objectifs structurels

Les crédits européens reçus en 2022 au titre du FSE et de l'IEJ en France pour la programmation 2014-2020 s'élèvent à près de 534 M€ sur les programmes nationaux gérés par le ministère du travail du plein emploi et de l'insertion (MTPEI) et ceux de l'Outre-mer gérés par les Préfets.

94,22 % de ces fonds sont transférés sur le compte de tiers 464.1 « Fonds européens » ouvert dans la comptabilité de l'État au niveau central et au niveau régional auprès de chaque comptable assignataire des dépenses de fonds structurels.

Ces fonds sont déconcentrés au niveau régional à 76,04 %. Les crédits versés sur le compte de tiers concernent les fonds alloués sous forme de subventions et dont l'État assure la gestion et le paiement.

Les 5,78% restant sont rattachés par voie de fonds de concours sur le budget de l'État. Ces crédits cofinancent des opérations sous maîtrise d'ouvrage de l'État du MTPEI (marchés publics, frais de fonctionnement, etc..) et du ministère des armées (au titre du service militaire volontaire) ainsi que la rémunération d'agents contractuels dans les services du MTPEI au niveau central et déconcentré. Leur répartition budgétaire est la suivante : 34,63 % sur le P155 (HT2), 9,31 % sur le P155 (T2) et 56,06% sur le programme 169 du ministère des Armées.

Les crédits ouverts en 2022 sur le budget de l'État, au titre du P155 ont été mis à disposition des services déconcentrés à hauteur de 32,26 %.

4.2 Les programmes européens

- Les programmes européens pour la période 2014-2020

Pour la période 2014-2020, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 16 Md€. Sur ce total, les financements FSE alloués à la France s'élèvent à 6,5 Md€ (hors REACT-EU) répartis entre 32 programmes opérationnels (PO).

Sur ce montant, 1,927 Md€ relèvent des PO FEDER-FSE pour lesquels les conseils régionaux sont autorités de gestion (au sens de l'article 125 du règlement (UE) n°1303/2013).

Programmes	FSE	IEJ	Total FSE+IEJ
PON FSE	2 820 495 562		2 820 495 562
<i>Volet central</i>	820 835 433		
<i>Volet déconcentré</i>	1 999 660 129		
PO ETAT DOM	919 596 352		919 596 352
<i>Réunion</i>	501 107 323		501 107 323
<i>Guadeloupe et St-Martin</i>	157 185 104		157 185 104
<i>Guyane</i>	78 956 069		78 956 069
<i>Martinique</i>	119 706 536		119 706 536
<i>Mayotte</i>	62 641 320		62 641 320
PO IEJ	338 149 225	336 149 226	674 298 451
<i>Volet central</i>	143 198 328	143 198 329	286 396 657
<i>Volet déconcentré</i>	194 950 897	192 950 897	387 901 794
PO régionaux	1 920 053 937	142 055 506	2 062 109 443
<i>Ile de France</i>	294 203 032	3 957 370	298 160 402
<i>Champagne-Ardenne</i>	41 289 863	8 377 612	49 667 475
<i>Hte Normandie</i>	55 436 024	12 164 363	67 600 387
<i>Centre</i>	63 654 553	16 418 623	80 073 176
<i>Bourgogne</i>	40 197 874	3 057 397	43 255 271
<i>Alsace</i>	46 252 510	4 485 714	50 738 224
<i>Pays de Loire</i>	76 711 272		76 711 272
<i>Bretagne</i>	62 192 699		62 192 699
<i>Aquitaine</i>	80 520 608	10 054 123	90 574 731
<i>Midi-Pyrénées</i>	73 180 666	3 624 568	76 805 234
<i>Rhône-Alpes</i>	145 308 731		145 308 731
<i>PACA</i>	146 678 268		146 678 268
<i>Picardie</i>	72 346 586	11 234 154	83 580 740
<i>Basse-Normandie</i>	39 829 394		39 829 394
<i>Nord-Pas de Calais</i>	152 121 242	33 311 957	185 433 199
<i>Lorraine</i>	71 791 201	1 188 001	72 979 202
<i>Franche-Comté</i>	33 572 613		33 572 613
<i>Poitou-Charentes</i>	44 976 305		44 976 305
<i>Limousin</i>	19 111 035		19 111 035
<i>Auvergne</i>	34 467 861	6 069 483	40 537 344
<i>Languedoc-Roussillon</i>	105 080 541	20 636 793	125 717 334
<i>Corse</i>	11 795 609		11 795 609
<i>Guadeloupe</i>	86 653 721	3 694 247	90 347 968
<i>Martinique</i>	69 557 377	3 781 101	73 338 478
<i>Guyane</i>	53 124 352		53 124 352
Total	5 998 295 076	478 204 732	6 476 499 808

L'Etat gère un montant de 4,4 Md€ mis en œuvre au travers :

- du programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Md€ ;

- du programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 674 M € adopté le 3 juin 2014 ;
- des PO Outre-mer (919 M €).

A ces montants viennent s'ajouter 800 M€ au titre de REACT-EU (dont 14 M€ d'assistance technique) partagés entre :

- Environ 610 M€ pour le volet central pour les actions portées par Pôle Emploi, et dans une moindre mesure par l'APEC ;
- Environ 190 M€ pour le volet déconcentré principalement pour soutenir l'accompagnement global et les parcours d'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail mis en œuvre par les conseils départementaux et les PLIE.

Le programme national « Emploi et Inclusion en métropole » comprend 6 axes stratégiques d'intervention : **axe 1** (Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat), **axe 2** (Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels), **axe 3** (Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion) et **l'axe 4** (assistance technique).

En 2021, un nouvel **axe 5** a permis d'intégrer les crédits REACT-EU. Cet axe permet de répondre aux enjeux socio-économiques de la crise sanitaire en ciblant les dispositifs de Pôle Emploi, et en particulier l'accompagnement intensif des jeunes, le contrat d'engagement jeunes à partir de 2022 et l'accompagnement global, ainsi que l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les collectivités locales. Un axe 6 a été créé pour l'assistance technique REACT-EU.

Un peu plus de 1,9 Md € (34% du montant du programme Emploi et inclusion géré par l'Etat) sont alloués aux 127 Organismes intermédiaires (OI) via des conventions de subventions globales.

Les principaux OI sont d'une part les 79 conseils départementaux disposant d'une dotation en gestion déléguée de 519 M€ et d'autre part les plans locaux pluri-annuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) qui disposent d'une enveloppe de l'ordre de 200M€. Pôle emploi est le premier organisme intermédiaire avec une dotation à hauteur de 866 M€. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), devenu France Compétences, a programmé plus de 200M€ dédiés au financement du dispositif « contrat de sécurisation professionnelle », repris en gestion par Pôle Emploi à partir de 2019 et jusqu'à la fin de la période de programmation.

Le programme national IEJ portait sur les 17 régions (ou ex-régions) suivantes :

- Alsace
- Aquitaine
- Auvergne
- Bourgogne
- Centre
- Champagne-Ardenne
- Corse
- Haute-Normandie
- Languedoc-Roussillon
- Nord-Pas-de-Calais
- Picardie
- Guadeloupe
- Guyane
- Martinique
- Mayotte
- La Réunion

Et les départements des Bouches-du-Rhône, de la Haute-Garonne, de la Seine-Saint-Denis, de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle.

Le programme national IEJ finance les opérations permettant l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation ni en études (NEET), à la fois en métropole et en Outre-mer. L'enveloppe du programme IEJ du volet central, dont la programmation a cessé au 31 décembre 2020, s'élevait à près de 286 M€, et a été intégralement consommée. Quatre principaux dispositifs nationaux d'accompagnement renforcé des jeunes NEET étaient financés par ce programme :

- La Garantie Jeunes qui était mise en œuvre par les missions locales (189 M€ UE programmés en cumulé) ;
- L'accompagnement Intensif des jeunes par Pôle emploi (132,5 M€ UE programmés en cumulé) ;
- La formation des Emplois d'Avenir mise en œuvre par les OPCA (29 M€ UE programmés en cumulé) ;
- L'accompagnement des jeunes diplômés par l'APEC (2,6 M€ UE programmés en cumulé).

Avec une enveloppe de 388 M€ répartie sur 17 territoires éligibles, le volet déconcentré du PO national IEJ permettait de financer des actions d'accompagnement renforcé et le repérage de jeunes NEET. Les trois principaux dispositifs financés concernaient :

- Le service militaire adapté géré par le Régiment du service militaire adapté dans les DOM ;
- L'accompagnement renforcé des Missions locales et autres opérateurs ;
- Le repérage et l'accueil des jeunes décrocheurs mis en œuvre par les GIP académiques.

4.3 Niveau d'exécution des programmes 2014-2020 au 31 décembre 2022

Sur le programme Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), près de 113 % des crédits étaient programmés au 31 décembre 2021 (759 M€ pour 760 opérations), 557 M€ ont été déclarés à la Commission européenne.

Les programmes FSE de l'Etat en Outre-mer sont eux programmés à 110% à fin 2021 (1 010 M€ pour 1 010 opérations). 440 M € ont été déclarés à la Commission européenne.

Sur le programme Emploi et Inclusion en métropole (FSE), 112 % des crédits ont été programmés au 31 décembre 2021, soit 3 164 M€ pour plus de 21 000 opérations. 1 731 M€ ont été déclarés. Sur ce total, près de 580 M€ ont été programmés, et un peu plus de 274 M € déclarés.

4.4 Les évolutions prévues pour le Programme national 2021-2027

Le programme national « Emploi, inclusion, jeunesse et compétences", validé par la Commission européenne en octobre 2022, apporte les évolutions suivantes :

- Le programme national FSE+ regroupe la métropole et les Outre-mer, tandis que sur la période précédente les préfetures d'Outre-mer étaient autorités de gestion du FSE-Etat sur leur territoire ;
- En complément des priorités traditionnelles du FSE que sont l'emploi (70% des crédits du programme), la formation des actifs (14% des crédits) et l'inclusion, le FSE+ élargit son champ d'action au financement de mesures de cohésion sociale sans lien direct avec l'emploi, y compris à destination de l'enfance ;
- Le champ de l'emploi (accompagnement des demandeurs d'emploi) est couvert par 4 objectifs spécifiques sur 4 priorités (P1 OS H pour tous les DE, P2 OSA spécifique aux jeunes de moins de 30 ans, y compris en alternance et apprentissage, P6 OSH sur les mesures d'innovation sociale destinées aux demandeurs d'emploi et P7 OSA pour mettre en œuvre l'allocation spécifique aux régions ultrapériphériques) ;
- Les actions à destination des actifs occupés sont financées sur la priorité 3 (formation) et 4 (QVT, égalité professionnelle et vieillissement actif) ;
- 65% des crédits du programme national FSE+ sont déconcentrés aux D(RI)EETS, sous l'autorité des Préfets de région ;
- L'enveloppe du FSE+ subit une baisse d'environ 10 % par rapport à la programmation 2014-2020 sur le périmètre élargi sur lequel il intervient.

Les principaux organismes intermédiaires disposant d'une dotation en gestion déléguée sont :

- 81 conseils départementaux à hauteur de 515 M€
- les PLIE à hauteur de 190 M€
- les structures dites « pivot » conseils départementaux/PLIE à hauteur d'environ 40 M€.

- au niveau central, environ les deux tiers de la dotation (1,3Mds €) seront délégués à Pôle emploi et à l'AVISE.

Régions	Programme national FSE+
Auvergne	48 434 851,00 €
Bourgogne-Franche-Comté	93 887 595,00 €
Bretagne	108 642 367,00 €
Centre-Val de Loire	58 908 557,00 €
Corse	5 403 038,00 €
Grand Est	173 325 683,00 €
Guadeloupe	115 767 526,48 €
Guyane	60 552 466,72 €
Hauts-de-France	294 352 341,00 €
Ile-de-France	313 436 005,00 €
Martinique	49 399 805,00 €
Mayotte	111 229 243,04 €
Normandie	107 162 115,01 €
Nouvelle-Aquitaine	196 834 944,00 €
Occitanie	179 281 234,00 €
Provence - Alpes - Côte d'azur	154 283 405,00 €
Pays de la Loire	80 640 217,00 €
La Réunion	265 386 804,00 €
Rhône-Alpes	157 212 862,00 €
Saint Martin	21 477 520,00 €
Volet national	1 411 615 169,23 €
Total général	4 007 233 748,48 €

En complément du FSE+, un fonds pour une transition juste est institué avec pour objectif de permettre aux régions et aux personnes de faire face aux conséquences sociales, économiques, environnementales et en matière d'emploi de la transition écologique. C'est une nouvelle source de financement pour la formation et la reconversion professionnelle aux métiers d'avenir sur des territoires ciblés comme les plus impactés par les conséquences de la transition. Le programme national mobilisant ce fonds dans sa dimension « emploi et compétences » a été validé par la Commission européenne en novembre 2022.

L'ensemble des crédits FTJ sont délégués aux services déconcentrés des régions ciblées par les enjeux du programme.

Régions	Programme national FTJ
Auvergne-Rhône-Alpes (Isère, Rhône)	33 370 464,21 €
Grand-Est (Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle, Moselle)	48 201 781,63 €
Hauts-de-France (Nord, Pas-de-Calais)	97 639 506,39 €
Normandie (Eure, Seine-Maritime)	45 729 895,40 €
Pays-de-la-Loire (Loire-Atlantique)	20 702 047,24 €
PACA (Bouches-du-Rhône)	63 342 084,84 €
Total général	308 985 779,70 €

4.5 Le programme communautaire d'action en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie

Erasmus + est le programme de l'Union européenne, qui finance des actions de mobilité et de partenariat, dans le respect du principe de subsidiarité. Le volet éducation formation, qui concentre 94% des financements (hors actions centralisées gérées directement à Bruxelles), favorise la coopération et la mobilité en aidant les citoyens à acquérir de nouvelles compétences, connaissances et qualifications professionnelles, favorisant ainsi la construction d'un marché du travail européen. Il soutient également les innovations et les améliorations apportées aux systèmes de formation et d'enseignement professionnels afin de les rendre plus attractifs. Un nouveau programme a été adopté pour les années 2021-2027 avec un quasi-doublement du budget au niveau européen.

L'autorité de tutelle est le ministère chargé de l'éducation nationale.

Éléments principaux de contexte

Le nouveau programme 2021-2027 met l'accent sur l'inclusion sociale, les transitions écologiques et numériques et la promotion de la participation des jeunes à la vie démocratique. Le 35ème anniversaire d'Erasmus a été célébré le 20 janvier 2022 à la Maison de la radio et de la Musique.

Le développement de la mobilité européenne et internationale des alternants, notamment la mobilité longue, demeure une priorité pour le ministère du travail. Dans le cadre de la présidence française de l'union européenne, une conférence ministérielle sur la mobilité des apprentis a été organisée le 19 janvier à la Sorbonne. Des travaux se poursuivent avec toutes les parties prenantes (OPCO, CFA). L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le 11 mai 2023 une proposition de loi, pour un « Erasmus de l'apprentissage », visant à faciliter la mobilité internationale des apprentis.

Chiffres clés de l'agence Erasmus + France / Education formation

Le GIP agence Erasmus + France / Éducation Formation, situé à Bordeaux, a été reconduit en 2020 pour une durée indéterminée. En 2022 il comptait 30 ETPT sous plafond et 104,5 hors plafond soit un total de 134,5. En 2023 il compte 30 ETPT sous plafond et 118,5 hors plafond soit un total de 148,5. Le ministère chargé de la formation professionnelle, membre du GIP, contribue à hauteur de 373 951€ après mise en réserve de précaution (en 2021, 2022 et 2023).

Les crédits d'intervention confiés à l'agence Erasmus+ sont de 316 M€ en 2023 (288 M€ en 2022) dont 269M€ pour les mobilités (252M€ en 2022).

Le programme se divise en 3 actions clés : mobilités, coopération (partenariats entre organismes de formation, collectivités, entreprises de plusieurs États membres pour l'innovation ou échanges de bonnes pratiques) et soutien aux réformes. Il couvre 5 secteurs : enseignement supérieur (dont apprentis du supérieur), enseignement et formation professionnels (apprentis, lycéens professionnels et stagiaires de la formation professionnelle), enseignement scolaire et éducation des adultes.

En 2022, 136 135 mobilités ont été financées dont 27 230 pour l'enseignement et la formation professionnelle (22 874 en 2021). En revanche le nombre de mobilités de longue durée (plus de 3 mois) financées (« Erasmus Pro ») diminuent : 2 199 mobilités en 2020, 1 938 en 2021 et 1 265 en 2022.

L'agence poursuit son objectif de favoriser l'employabilité des publics ayant le moins d'opportunité de mobilités. Cette priorité est l'objet d'un guide dédié « L'inclusion et la diversité dans le programme ERASMUS+ » publié sur le site de l'agence.

Enfin, l'agence a été retenue en 2022 en tant que centre européen de ressources (SALTO) sur la transition écologique.

Les autres actions Erasmus

Erasmus+ finance des outils favorisant la construction d'un espace européen de l'éducation et de la formation professionnelle :

- le réseau Euroguidance pour la coopération entre les services d'orientation, auquel participent le CARIF PACA et Centre Inffo pour le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'un nouveau membre RCO (réseau des Carif Oref) pour alimenter Europass en offres de formation et informer les conseillers en orientation du secteur emploi ;
- l'agence est centre national Europass, plateforme permettant de valoriser ses compétences et ses expériences dans un objectif de recherche d'emploi, de stage ou de formation ;
- l'agence est coordinatrice nationale de l'agenda pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA), avec trois groupes de travail : AFEST, compétences transversales et inclusion numérique,
- EPALE communauté en ligne multilingue des acteurs de la formation professionnelle avec 120 000 inscrits en Europe, dont plus de 64 000 pour la France,
- le réseau d'experts Erasmus+ pour l'enseignement et la formation professionnels pour des actions de conseil et d'accompagnement des structures candidates et porteuses de projets.

Par ailleurs, lors de l'édition ErasmusDays 2022, 1 635 événements ont été organisés partout en France.

Tableau récapitulatif des mobilités financées en 2022 par l'Agence Erasmus+ France / Education Formation

Secteur éducatif	Publics concernés	Type d'activités	2020	2021	2022
Enseignement scolaire	Elèves	Mobilité d'apprentissage de longue durée	-	104	346
		Mobilité d'apprentissage de courte durée	-	494	1 479
		Mobilité de groupe	-	8 973	23 541
		Total	-	9 571	25 366
	Enseignants, personnels	Accueil d'enseignants partenaires et experts invités	-	170	328
		Formations, stages d'observation, enseignement	6 101	5 037	9 664
		Total	6 101	5 207	9 992
Total			6 101	14 778	35 358
Enseignement et formation professionnels	Apprenants	Mobilité d'apprentissage de longue durée	2 199	1 938	1 265
		Mobilité d'apprentissage de courte durée	21 776	16 389	21 705
		Participation à des concours de compétences	-	183	169
		Total	23 975	18 510	23 139
	Personnels	Accueil d'enseignants partenaires et experts invités	-	252	261
		Formations, stages d'observation, enseignement	3 086	4 112	3 830
		Total	3 086	4 364	4 091
Total			27 061	22 874	27 230
Enseignement supérieur	Etudiants	Mobilité d'études	36 057	24 079	39 368
		Mobilité de stage	23 112	15 802	23 684
		Total	59 169	39 881	63 052
	Personnels	Mobilité de formation		2 503	5 755
		Mobilité d'enseignement	8 099	2 191	2 720
Total			4 694	8 475	
Total			67 268	44 575	71 527
Education des adultes	Apprenants adultes	Mobilité individuelle d'apprentissage	-	9	42
		Mobilité de groupe	-	138	327
		Total	-	147	369
	Personnels	Accueil d'enseignants partenaires et experts invités	-	133	132
		Formations, stages d'observation, enseignement	1 236	749	1 519
		Total	1 236	882	1 651
Total			1 236	1 029	2 020
TOTAL			107 508	89 183	136 135

QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle

1 Les dispositifs

1.1 Les jeunes

1.1.1 Accès à la qualification par l'alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

En France, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux dispositifs permettant de suivre une formation en alternance²⁸.

En 2022, 950 600 nouveaux contrats en alternance ont été comptabilisés : dont près de 830 000 nouveaux contrats d'apprentissage et 121 000 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi augmenté (+11,2 % entre 2021 et 2022), du fait de la hausse des entrées en contrats d'apprentissage (+13,0 %). Pour les contrats de professionnalisation, les entrées sont quasi-stables (+0,4 %).

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent aux alternants d'acquérir de nouvelles qualifications, tout en répondant aux besoins des entreprises. Ces deux contrats présentent toutefois des modalités de mise en œuvre spécifiques (publics et employeurs éligibles, niveau des aides...).

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 29 ans souhaitant poursuivre leur formation initiale. Le contrat de professionnalisation n'est quant à lui pas ciblé sur les jeunes ; il est accessible non seulement aux jeunes de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, mais aussi à des publics éloignés du marché du travail de 26 ans ou plus (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA...). Le contrat de professionnalisation permet de préparer un éventail plus large de formations, notamment des certifications non enregistrées au RNCP ou des qualifications non reconnues par une certification. L'apprentissage est ouvert aux secteurs public et privé quand le contrat de professionnalisation relève quasi-exclusivement du seul secteur privé. Enfin, les deux contrats diffèrent par les aides dont ils peuvent bénéficier.

En 2022, 950 600 nouvelles entrées en contrats en alternance ont été comptabilisés : près de 830 000 nouveaux contrats d'apprentissage (graphique 1) et 121 000 nouveaux contrats de professionnalisation (graphique 2) (dont 59 100 concernant des jeunes de moins de 26 ans). Les entrées en alternance ont ainsi augmenté de 11,2 % entre 2021 et 2022 (+13,0 % pour l'apprentissage et +0,4 % pour les contrats de professionnalisation), une hausse modérée comparée à celle enregistrée entre 2020 et 2021 (+32,8 %, dont +38,2 % pour l'apprentissage et +6,9 % pour les contrats de professionnalisation).

1.1.1.1 L'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique (en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation comme l'université) et enseignement pratique du métier auprès d'un employeur (avec lequel l'apprenti a conclu un

²⁸ Il existe deux autres dispositifs d'alternance : le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (Pacte), proche du contrat de professionnalisation mais réservé au secteur public, et la Promotion par l'Alternance (Pro-A), qui vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession. Ces deux dispositifs ne sont pas couverts ici.

contrat). La loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le dispositif, en relevant le plafond de l'âge (de 25 à 29 ans), en modifiant les aides destinées aux employeurs (création de l'aide unique) et le financement des CFA. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont :

- Les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire : le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel, le brevet professionnel, la mention complémentaire.
- Les diplômes professionnels de l'enseignement supérieur de niveau Bac à Bac+2 : le brevet de technicien supérieur (BTS) ou le diplôme universitaire de technologie (DUT).
- Les diplômes professionnels de l'enseignement supérieur de niveau Bac+3 ou plus : la licence professionnelle, les diplômes d'ingénieur, d'école de commerce, etc.
- Les titres professionnels enregistrés au le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)²⁹.

Les employeurs privés comme ceux des trois fonctions publiques peuvent embaucher des apprentis. L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis du secteur privé peuvent bénéficier de plusieurs aides. Tout d'abord, depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales³⁰. Ensuite, pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat³¹ (4 125 euros la première année du contrat, 2 000 euros la 2^e année et 1 200 euros la 3^e année). En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle est versée aux employeurs pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022³², pour les apprentis préparant un diplôme allant jusqu'au niveau Bac+5 ainsi que pour l'ensemble des entreprises (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus). Elle est versée la 1^{ère} année du contrat et s'élève à 5 000 euros pour un apprenti mineur et 8 000 euros pour un apprenti majeur. Elle se substitue à l'aide unique pendant la 1^{ère} année. Dans le contexte de la crise sanitaire, l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 a prolongé de 3 à 6 mois la durée pendant laquelle les candidats à l'apprentissage peuvent être inscrits en centre de formation d'apprentis (CFA) sans avoir conclu leur contrat d'apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat d'apprentissage, versée dans les mêmes conditions, a succédé à l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis.

Dans le secteur public, des aides exceptionnelles en réponse à la crise sanitaire ont aussi été mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière.

²⁹ Le RNCP recense tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier.

³⁰ En outre, le salaire des apprentis est exonéré de toute cotisation sociale salariale dans la limite de 79 % du Smic.

³¹ De niveau inférieur ou égal à Bac+2 pour les DOM.

³² Décret n° 2022-958 du 29 juin 2022.

En 2022, sur l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage, 806 100 ont débuté dans le secteur privé et 23 500 dans le secteur public. Cela représente une hausse de respectivement +13,2 % et +6,9 % par rapport à 2021 (contre +38,2 % et +41,4 % entre 2020 et 2021).

Les apprentis préparant un diplôme du supérieur continuent d'augmenter, en particulier ceux visant un diplôme de niveau Bac+3 ou plus (+17,4 %). Pour la troisième année consécutive, les contrats d'apprentissage visant un Bac+2 ou plus représentent la majorité des entrées (61,4 %).

Si depuis 2019 la hausse des entrées en apprentissage était nettement plus importante pour les contrats de plus courte durée (en particulier ceux de moins de 9 mois), en 2022 tous les contrats, quelle que soit leur durée, progressent de manière similaire.

Les embauches sont en hausse pour l'ensemble des secteurs d'activité, en particulier dans le secteur tertiaire (+15,9 %, contre +6,5 % dans l'agriculture, +4,9 % dans l'industrie, +5,5 % dans la construction). Au sein du tertiaire, la hausse est plus forte pour le secteur non marchand (+22,1 %) ³³ et l'hébergement et la restauration (+21,6 %), ce dernier ayant marqué le pas en 2020 du fait du contexte sanitaire. En 2022, les activités tertiaires regroupent 74,3 % des entrées en apprentissage.

La hausse du nombre d'entrées en contrat d'apprentissage est également plus élevée pour les entreprises de plus de 10 salariés en 2022 : +9,1 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, contre +16,3 % pour celles de 10 salariés ou plus.

Tableau 1 : Caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs pour les contrats d'apprentissage commencés dans l'année 2022

En %

	Evolution 2019-2020	Evolution 2020-2021	Evolution 2021-2022	Structure en 2022
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Hommes	33,6	31,6	10,0	54,6
Femmes	64,1	47,9	16,8	45,4
Age				
15-17 ans	-1,0	22,7	15,2	19,6
18-19 ans	40,3	30,8	11,6	23,0
20-25 ans	79,1	45,6	12,3	50,5
26-29 ans	96,5	67,6	12,3	5,9
30 ans ou plus	105,5	78,7	43,2	1,0
Niveau de formation à l'entrée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	99,8	59,5	15,3	21,0
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	83,0	34,8	7,6	16,7
Niveau 4 (équivalent Bac)	56,3	43,7	18,0	33,8
Niveau 3 (équivalent CAP)	10,3	15,2	-4,3	9,7
Diplôme national du brevet, certificat de formation générale, ou aucun diplôme ni titre professionnel	7,4	29,4	17,3	18,9
Situation avant le contrat				
En études	29,6	30,6	9,0	46,9
Alternance	36,8	43,2	23,5	29,2
<i>Dont : Contrat d'apprentissage</i>	26,3	60,1	29,5	28,5
Emploi	54,4	44,3	1,4	6,2
<i>Dont : Contrat aidé</i>	14,4	70,5	6,7	0,1
Recherche d'emploi	106,7	47,6	-14,2	6,5
<i>Dont : Stagiaire de la formation professionnelle</i>	170,9	-6,9	29,5	1,1
Inactivité	44,2	8,0	6,4	1,2
Autre (1)	409,9	69,3	42,6	10,0
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	64,8	38,5	24,5	1,5
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (2)	51,4	51,9	34,0	9,1

³³ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Caractéristiques des contrats				
Niveau de la formation préparée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	93,5	50,8	17,4	39,6
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	65,8	38,9	14,4	21,8
Niveau 4 (équivalent Bac)	22,9	29,8	12,3	15,2
Niveau 3 (équivalent CAP)	10,0	27,7	6,1	22,2
Mentions complémentaires	6,4	12,5	-6,5	1,1
Nature de la formation préparée				
Diplôme	24,7	27,2	10,1	68,5
Titre	199,4	73,8	19,8	31,5
Durée prévue du contrat ou de la période d'apprentissage (3)				
Moins de 9 mois	74,6	101,8	12,2	3,4
9 à 17 mois	74,9	47,7	13,2	43,7
18 à 29 mois	29,9	28,3	12,6	48,4
30 mois ou plus	7,7	35,0	14,8	4,5
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	29,2	19,5	6,5	2,2
Industrie	20,3	24,9	4,9	13,4
<i>Dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	17,1	17,7	1,1	5,1
Construction	19,9	22,7	5,5	10,2
Tertiaire	58,6	44,8	15,9	74,3
<i>Dont : Commerce, réparation automobile et de motocycles</i>	59,5	40,8	10,6	21,8
<i>Transports et entreposage</i>	43,8	35,1	8,9	2,9
<i>Hébergement et restauration</i>	5,1	31,4	21,6	6,6
<i>Information et communication</i>	96,3	58,7	15,8	4,9
<i>Activités financières et d'assurance</i>	77,2	35,1	14,8	4,2
<i>Activités immobilières</i>	168,8	51,3	16,0	2,4
<i>Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</i>	77,6	48,3	18,3	14,6
<i>("Soutien aux entreprises") (4)</i>				
<i>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	73,1	54,7	22,1	8,6
<i>("Tertiaire principalement non marchand")</i>				
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	11,4	30,8	12,7	3,3
<i>Autres activités de services</i>	106,8	74,3	23,7	5,0
Taille de l'entreprise				
0 à 9 salariés	45,1	33,0	9,1	44,6
10 à 49 salariés	47,2	40,6	17,3	21,4
50 à 249 salariés	42,2	41,0	21,1	11,3
250 salariés ou plus	42,3	46,4	13,1	22,7
Ensemble	44,6	38,2	13,0	100,0

(1) En formation au centre de formation d'apprentis avant signature d'un contrat d'apprentissage ou situation inconnue.

(2) Hors Mayotte

(3) Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), il s'agit de la durée prévue de la période d'apprentissage.

(4) Inclut par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

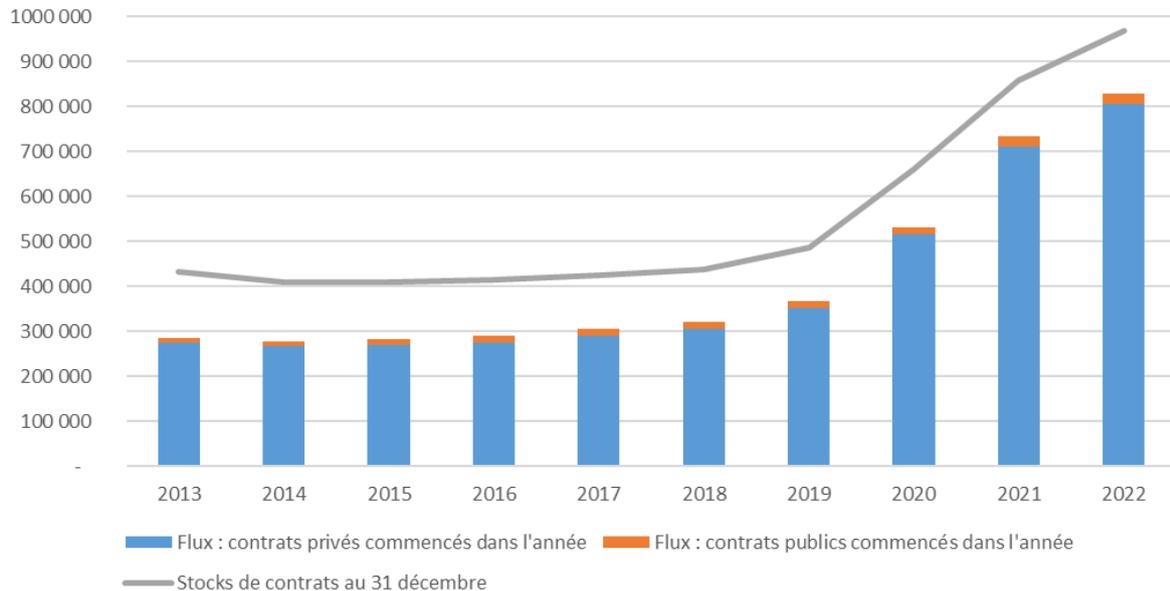
Lecture : Le nombre de contrats d'apprentissage commencés dans l'année par des hommes est 10,0% plus élevé en 2022 qu'en 2021.

54,6% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 concernent des hommes.

Champ : France ; secteurs privé et public ; entrées en apprentissage.

Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

En termes de stocks, fin 2022, le nombre total d'apprentis, quelle que soit la date de début du contrat, s'élève à 968 000, soit 13 % de plus que fin 2021. Dans cet ensemble, on comptabilise 936 000 contrats dans le secteur privé et 32 000 dans le secteur public.

Graphique 1 : Contrats d'apprentissage : entrées cumulées sur l'année, et stock au 31 décembre

Lecture : 829 600 contrats d'apprentissage ont commencé en 2022. Au 31 décembre 2022, le nombre d'apprentis s'élève à 967 900.
 Champ : secteurs privé et public ; France.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares.

1.1.1.2 Le contrat de professionnalisation

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel le bénéficiaire a conclu un contrat.

Les certifications qui peuvent être préparées par un contrat de professionnalisation sont :

- Les diplômes professionnels : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet de technicien supérieur (BTS), licence professionnelle...
- Les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP)
- Les qualifications reconnues par une convention collective nationale de branche.

A titre expérimental jusque fin 2023 (loi « Avenir professionnel » de 2018), le contrat de professionnalisation peut aussi être défini dans le cadre d'un parcours de formation « sur-mesure » qui n'est pas nécessairement certifiant.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, aux sortants d'un contrat aidé, aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation les employeurs privés et les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF). Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou

d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Les personnes en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de l'âge et du niveau d'études atteint avant le début du contrat.

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier de différentes aides. Tout d'abord, depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. De plus, Pôle emploi verse, sous conditions, une aide forfaitaire (AFE) aux employeurs, plafonnée à 2 000 €, pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Par ailleurs, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide de l'État, cumulable avec l'AFE, d'un montant maximal de 2 000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus. Enfin, comme pour les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 peuvent bénéficier aux mêmes conditions de l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » (uniquement pour les personnes âgées de moins de 30 ans). L'aide est versée pour la première année de contrat et est cumulable avec les dispositifs pérennes d'aide à l'embauche. Depuis le 1^{er} janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation, versée dans les mêmes conditions, a succédé à cette aide.

Les entrées en contrat de professionnalisation reculent fortement en 2020 (-48,4 %), puis repartent à la hausse en 2021 (+6,9 %) et semblent se stabiliser en 2022, avec 121 000 nouveaux contrats (+0,4 % par rapport à 2021). Avec 135 800 personnes en contrat de professionnalisation fin 2022, le nombre de bénéficiaires est stable (-0,5 % sur un an).

La dynamique des entrées en contrat de professionnalisation diffère selon l'âge : les entrées des moins de 30 ans reculent de 10,0 % entre 2021 et 2022 alors que celles de leurs aînés ont augmenté de 20,6 %. En 2022, 40,7 % des entrants en contrat de professionnalisation sont âgés de 30 ans ou plus.

Les entrées des personnes précédemment en recherche d'emploi ont particulièrement progressé : +18,9 % entre 2021 et 2022. En 2022, 49,0 % des bénéficiaires étaient avant leur embauche en recherche d'emploi, 17,0 % en emploi, 16,4 % en études, 9,5 % en alternance et 3,5 % inactifs (+32,8 % par rapport à 2021).

Les embauches des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au bac continuent d'augmenter cette année : +19,3 % des recrutements pour les personnes ayant un niveau d'études inférieur au CAP et +8,1 % pour celles avec un niveau CAP. La part des bénéficiaires de nouveaux contrats de professionnalisation détenant un diplôme inférieur au bac n'a cessé de croître sur les dernières années, pour s'établir à 34,8 % en 2022.

En 2022, la majorité des entrants en contrat de professionnalisation (52,2 %) préparent un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le RNCP, même si cette part baisse par rapport à 2021 (-1,3 %). Les nombre d'individus préparant une qualification de branche, un diplôme / titre professionnel enregistré dans le RNCP et un diplôme du supérieur baissent également (respectivement -7,0 %, -1,3 % et -11,6 %). Inversement, les personnes préparant un CQP (+3,6 %) ainsi que les autres formes de reconnaissance de la formation préparée (contrat de professionnalisation expérimental ; +22,2 %) augmentent.

La hausse des embauches en contrat de professionnalisation est soutenue par l'agriculture (+2,5 %), la construction (+1,6 %) et le tertiaire (+1,6 %), tandis que les entrées baissent dans l'industrie (-7,6 %). Certains secteurs du tertiaire, comme les transports et l'entreposage (+30,6 %) ainsi que l'hébergement et la restauration (+8,8 %) progressent particulièrement. Le

secteur tertiaire reste largement majoritaire avec 81,5 % des embauches en 2022 ; l'industrie regroupe 12,4 % et la construction 5,2 %.

En 2022, les recrutements progressent dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Cette hausse est surtout concentrée sur les plus grandes entreprises, de 250 salariés ou plus, qui ont vu leurs embauches augmenter de 10,4 % entre 2021 et 2022. Plus de quatre nouveaux contrats de professionnalisation sur dix sont signés dans ces entreprises.

Enfin, la durée des contrats de professionnalisation tend à se raccourcir. En 2022, les contrats de 18 mois ou plus diminuent de 17,7 % tandis que les contrats de moins de 9 mois sont en hausses de 7,7 %.

Tableau 2 : Caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs pour les contrats de professionnalisation commencés dans l'année 2022

En %

	Evolution 2019-2020	Evolution 2020-2021	Evolution 2021-2022	Structure en 2022
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Hommes	-46,6	7,8	1,6	52,0
Femmes	-50,3	6,1	-0,9	48,0
Age				
16-17 ans	-62,0	2,3	1,3	1,2
18-19 ans	-58,6	-4,1	-9,4	7,8
20-25 ans	-54,1	-5,4	-12,4	39,8
26-29 ans	-44,9	13,3	-1,4	10,5
30 ans ou plus	-25,3	31,8	20,6	40,7
Niveau de formation à l'entrée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	-50,3	0,8	-12,8	21,4
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	-58,0	-4,5	-11,2	13,4
Niveau 4 (équivalent Bac)	-50,2	8,6	3,9	30,5
Niveau 3 (équivalent CAP)	-34,9	13,9	8,1	18,0
Diplôme national du brevet, certificat de formation générale, ou aucun diplôme ni titre professionnel	-34,6	23,1	19,3	16,8
Situation avant le contrat				
En études	-62,1	-1,8	-16,4	16,4
Alternance	-54,5	-20,0	-16,2	9,5
<i>Dont : Contrat de professionnalisation</i>	-58,5	-36,6	-25,8	4,6
Emploi	-52,7	5,4	18,6	17,0
<i>Dont : Contrat aidé</i>	-92,2	-16,6	86,7	0,4
Recherche d'emploi	-33,0	8,1	18,9	49,0
<i>Dont : Stagiaire de la formation professionnelle</i>	-12,3	-24,5	21,7	1,4
Inactivité	-53,1	-6,5	32,8	3,5
Autre	-12,7	135,4	-56,8	4,5
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	-23,4	21,2	14,4	2,5
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (1)	-41,8	10,1	nd	nd
Caractéristiques des contrats				
Niveau de la formation préparée				
Niveaux 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	-51,8	-13,1	-13,6	34,2
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	-65,7	-9,9	-4,8	11,0
Niveau 4 (équivalent Bac)	-27,7	29,0	4,8	19,4
Niveau 3 (équivalent CAP)	-29,3	49,6	18,8	34,6
Mentions complémentaires	-34,1	-15,8	-6,7	0,8
Mode de reconnaissance de la formation préparée				
Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles)	-56,8	-2,5	-1,3	52,2
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	-22,3	21,3	3,6	20,3
Qualification reconnue par une convention collective nationale de branche	-38,7	-1,5	-7,0	18,2
Autre (2)	57,7	160,8	22,2	9,3
Statut du contrat				
CDD (y compris travail temporaire)	-50,8	3,8	-2,1	81,4
CDI	-27,6	26,0	13,0	18,6

Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (3)				
Moins de 9 mois	-25,6	12,8	7,7	31,1
9 à 17 mois	-47,9	8,3	0,6	58,8
18 mois ou plus	-68,2	-9,7	-17,7	10,1
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	-24,8	43,0	2,5	0,9
Industrie	-53,5	15,7	-7,6	12,4
<i>Dont : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	-52,9	8,8	-16,5	2,0
Construction	-40,1	-0,2	1,6	5,2
Tertiaire	-48,2	5,8	1,6	81,5
<i>Dont : Commerce, réparation automobile et de motocycles</i>	-43,6	0,3	-6,4	18,6
<i>Transports et entreposage</i>	-49,2	-15,9	30,6	6,7
<i>Hébergement et restauration</i>	-63,4	-18,2	8,8	2,2
<i>Information et communication</i>	-55,0	-2,7	-7,1	4,6
<i>Activités financières et d'assurance</i>	-59,6	-3,0	-8,3	4,4
<i>Activités immobilières</i>	-70,3	-22,5	-16,4	0,9
<i>Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ("Soutien aux entreprises") (4)</i>	-45,9	11,7	8,7	29,3
<i>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ("Tertiaire principalement non marchand")</i>	-31,1	26,5	4,8	10,6
<i>Coiffure, soins de beauté</i>	-64,5	4,4	-20,5	0,7
<i>Autres activités de services</i>	-45,5	46,4	-21,3	3,4
Taille de l'entreprise				
0 à 9 salariés	-55,5	3,8	-9,2	24,4
10 à 49 salariés	-49,9	9,8	-9,8	17,7
50 à 249 salariés	-51,9	-1,5	4,6	13,8
250 salariés ou plus	-38,9	10,9	10,4	44,0
Ensemble	-48,4	6,9	0,4	100,0

(1) Hors Mayotte

(2) Qualification obtenue dans le cadre de l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences; Une mise en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-711 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

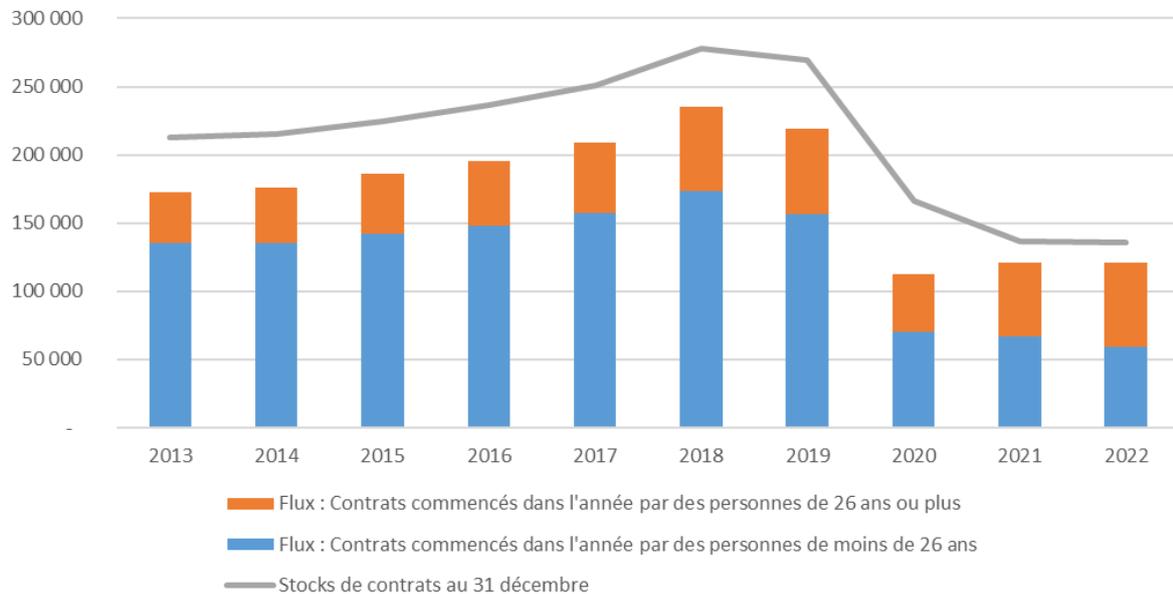
(3) Dans le cas des contrats à durée indéterminée, la durée porte sur la période d'action de professionnalisation. Il s'agit de la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

(4) Inclut par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

Lecture : le nombre de contrats de professionnalisation commencés dans l'année par des hommes est 1,6 % plus élevé en 2022 qu'en 2021. 52,0 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 concernent des hommes.

Champ : France ; entrées en contrats de professionnalisation.

Source : Dares, Système d'Information sur les contrats de professionnalisation.

Graphique 2 : Contrats de professionnalisation : entrées cumulées sur l'année et stock au 31 décembre

Lecture : En 2022, 121 000 contrats de professionnalisation ont commencé, dont 59 100 pour des personnes de moins de 26 ans. Au 31 décembre 2022, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation s'élève à 135 800.

Champ : France.

Source : Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP) & Enquête auprès des Opco, Dares.

Sources

Contrats d'apprentissage

Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage.

À partir de 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les résultats sont corrigés des délais de remontée de données, sur la signature de contrats comme sur les ruptures, en utilisant les informations disponibles dans la DSN, ainsi que les retards observés dans le passé dans Deca. Les statistiques présentées ici ont été calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 30 juin 2023. De légères révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment. Les entrées en apprentissage pour une année donnée correspondent à l'ensemble des nouveaux contrats (y compris les renouvellements) ayant commencé dans l'année.

Contrats de professionnalisation

Le décompte et l'analyse des contrats de professionnalisation s'appuie sur deux sources :

- Une enquête menée par la Dares auprès des Opérateurs de compétences (Opco) permet le suivi des entrées en contrats de professionnalisation. Les entrées pour une année donnée correspondent à l'ensemble des nouveaux contrats (y compris les renouvellements) ayant commencé dans l'année.
- Les données sur les caractéristiques des bénéficiaires et des contrats sont issues du Système d'Information sur les contrats de Professionnalisation de la Dares (SIP Dares). Les données du SIP Dares proviennent du système de dépôt des contrats de professionnalisation, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les statistiques présentées ici ont été calculées à partir d'une extraction du 31 mars 2023. De légères révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Par ailleurs, le décompte du nombre de contrats de professionnalisation au 31 décembre d'une année s'appuie sur l'outil de la Dares ChuckMaurice, qui permet de simuler des stocks à partir de données sur les entrées et sur les durées moyennes des contrats.

1.1.2 Les actions de formation des Conseils régionaux en faveur des jeunes en recherche d'emploi

En 2021, en France, 117 000 entrées dans une formation commandée par les Conseils régionaux concernent des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 32 % de l'ensemble des entrées en formations pour les personnes en recherche d'emploi commandées par les Régions.

Des différences entre régions existent, avec notamment un poids des jeunes dans les entrées en formations des Régions plus élevé à la Réunion (51 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (45 %) ou en Martinique (43,0 %).

Entrées en formation, ensemble des stagiaires et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les Conseils régionaux en 2022

	Ensemble des entrées (1)	Entrées de personnes de moins de 26 ans (2)	Part des moins de 26 ans dans les entrées (3) = (2)/(1)
Auvergne-Rhône-Alpes	13 100	5 200	39,4
Bourgogne-Franche-Comté	17 400	5 700	32,8
Bretagne	33 800	10 700	31,5
Centre-Val de Loire	19 000	6 200	32,3
Corse	1 900	400	21,7
Grand Est	24 400	8 500	34,7
Hauts-de-France	62 900	18 800	29,9
Ile-de-France	55 400	16 900	30,5
Normandie	32 400	9 300	28,7
Nouvelle Aquitaine	31 800	8 900	28,1
Occitanie	33 400	10 300	30,8
Pays-de-la-Loire	18 400	6 100	33,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 000	5 900	45,3
FRANCE METROPOLITAINE	357 100	112 900	31,6
Guadeloupe	1 000	200	24,0
Guyane	200	nd	nd
Martinique	100	100	43,0
Mayotte	3 300	800	25,5
La Réunion	5 800	2 900	51,0
DROM	10 400	4 100	39,7
France	367 500	117 000	31,8

Note : Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux dans le cas contraire.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commandées par les Conseils régionaux pour des stagiaires de la formation professionnelle en 2022.

Note : les résultats sont arrondis à la centaine, ce qui explique certains pourcentages en Outre-mer.

1.1.3 L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté

1.1.3.1 Le public accueilli par les missions locales

Les missions locales, dans le cadre de leur mission de service public de l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi. Les missions locales peuvent également accompagner les jeunes auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue jusqu'à l'âge de vingt-neuf ans révolus dans le cadre du contrat d'engagement jeune.

Parmi les 388 000 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2022, 83,4% étaient « NEET ». Parmi ces jeunes NEET :

- 46,2% étaient des jeunes femmes ;
- 34,1% avaient un niveau de qualification de niveau infra 3 ou 3 sans diplôme ;
- 17,2% étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 10,8% étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

515 120 jeunes sont sortis d'un parcours national contractualisé d'accompagnement (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, Garantie jeunes et contrat d'engagement jeune) en 2022.

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Jeunes accueillis pour la première fois	395 000	421 000	393 000	434 000	388 000
<i>Dont femmes (en %)</i>	48	47	47	47	46
<i>Dont mineurs (en %)</i>	20	21	18	20	24
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 238 000	1 226 000	1 240 000	1 281 000	1 230 000
Dont jeunes reçus en entretien(3)	1 053 000	1 058 000	1 078 000	1 131 000	1 076 676

Champ : Jeunes ayant un contact (entretien individuel, information collective, atelier, visite...) avec le réseau des missions locales Source des données : exploitation des données du système d'information des missions locales par la DARES

NB : Les jeunes qui changent de mission locale sont comptés plusieurs fois. En 2018, 1 % des premiers accueils dans une mission locale n'étaient pas des premiers accueils à l'échelle de l'ensemble du réseau.

(1) Le premier accueil recouvre le premier entretien individuel, ou des ateliers ou des informations collectives.

(2) Contact : entretiens, visites, e-mails, téléphone et sms à l'initiative du jeune, médiation, entretien par un partenaire.

(3) Entretien : entretien individuel, information collective ou atelier.

- 1.1.3.2 Le parcours d'accompagnement vers l'emploi proposés par les missions locales : le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et le contrat d'engagement jeune (CEJ)

a. Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Le PACEA constitue l'un des cadres contractuels de l'accompagnement des jeunes mis en œuvre par les missions locales, en application de l'article L. 5131-4 du code du travail. À la suite d'un diagnostic permettant d'identifier les besoins et les attentes de chaque jeune, le PACEA est composé de phases d'accompagnement pouvant varier dans leur durée et leur intensité, dans la limite de 24 mois d'accompagnement consécutifs au total.

Un jeune accompagné dans ce cadre peut se voir accorder, en fonction de sa situation, de ses ressources et de ses besoins pendant le parcours, le bénéfice d'une allocation ponctuelle. Cette allocation ne peut excéder 528 euros par mois – montant revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du RSA – et est plafonnée à six fois ce montant mensuel par an. En 2022, 155 240 jeunes ont touché au moins une fois une allocation dans l'année.

Depuis le 1er janvier 2017, date d'entrée en vigueur du PACEA, au 31 juillet 2023, 1 913 660 jeunes sont entrés en PACEA (dont 252 200 en 2022). En 2023, 66 % des jeunes en PACEA ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3 (CAP), 18,5 % des jeunes sont issus des QPV et 11,5 % des ZRR.

Tableau 2 : jeunes en PACEA entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Jeunes entrés en PACEA	289 000	338 000	350 300	442 300	252 200
Sorties de PACEA	144 000	312 000	314 700	370 800	451 500
Accès à l'autonomie avec situation active (%)	47,5%	40,0%	41,0%	44,0%	33,5%
Jeunes en PACEA au 31/12	398 000	415 000	442 700	509 000	305 900

Champ : Jeunes en PACEA.

Les entrées en PACEA correspondent aux premières entrées en PACEA et aux renouvellements de PACEA.

Source : I-Milo - Traitement Dares

Tableau 3 : Jeunes en Garantie jeunes entre 2018 et 2021

	2018	2019	2020	2021	2022
Jeunes entrés en GJ	92 000	99 300	100 000	174 900	27 400
Sorties de GJ	82 600	93 000	101 100	101 700	171 700
Jeunes en GJ au 31/12	83 400	89 000	87 700	160 700	16 500

Sources : I-Milo - Traitement Dares.

Champ des données : premières entrées et renouvellements. A noter que la Garantie jeunes constituait une modalité spécifique du PACEA : les jeunes en GJ sont donc également comptés dans le tableau 2.

1.1.3.3 Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)

Mis en œuvre depuis le 1er mars 2022 par Pôle emploi et les missions locales, le contrat d'engagement jeune (CEJ) a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable les jeunes qui en sont les plus éloignés, dans le cadre du droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie inscrit dans le code du travail.

Le CEJ s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap, qui ne sont ni étudiants, ni en formation et qui sont prêts à s'engager dans un accompagnement intensif. Il propose en effet un accompagnement personnalisé, par un référent unique, global et intensif, qui se caractérise notamment par une mise en activité du jeune au moins 15 heures par semaine.

L'appréciation du conseiller sur les besoins du jeune, leur adéquation avec les offres de services de Pôle emploi, des missions locales et plus généralement les offres mobilisables sur le territoire, et sa motivation constituent les critères de décision premiers d'orientation en CEJ.

L'orientation vers les missions locales est privilégiée pour :

- les mineurs, qui relèvent de l'obligation de formation et pour lesquels les missions locales ont la charge du contrôle du respect de cette obligation ;
- les jeunes qui présentent des besoins périphériques importants (logement, santé, contraintes familiales, maîtrise du français, etc) entravant la réalisation de leur projet professionnel, et pouvant utilement bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel auprès des missions locales.

Cependant, un jeune peut toujours décider de se faire accompagner par l'opérateur de son choix.

Un plan d'action, élaboré conjointement par le conseiller et le jeune, à la suite d'un diagnostic global, précise notamment les activités prescrites pour répondre aux besoins du bénéficiaire. Ces activités peuvent être individuelles, collectives ou en autonomie encadrée. Les jeunes bénéficient ainsi, en fonction de leurs besoins, de l'intégralité de l'offre de service des missions locales et de Pôle emploi mais également d'un accompagnement intensif par des partenaires externes, tel que le réseau de l'EPIDE (Etablissement pour l'insertion dans l'emploi) ou des écoles de la deuxième chance (E2C) ou encore peuvent s'engager dans des missions d'utilité sociale (service civique) ou dans des périodes d'emploi aidé en signant un contrat avec une structure de l'insertion par l'activité économique par exemple.

Ensuite, afin de sécuriser le parcours des jeunes les plus en difficulté, une allocation, d'un montant maximal de 528 euros par mois (300,96 euros à Mayotte), peut leur être versée. Les articles D. 5131-19 et R. 5131-20 et suivants du code du travail fixent les règles applicables au versement de cette allocation.

L'éligibilité à l'allocation et la détermination de son montant mensuel dépendent ainsi de la situation fiscale du jeune, de son âge (le montant maximal pour les mineurs est fixé à 211,20 € - 120,38 € à Mayotte) et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent, certaines ressources pouvant venir se retrancher en intégralité ou en partie, selon leur

nature, du montant forfaitaire. Le montant de cette allocation est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du RSA.

Depuis la mise en œuvre du dispositif, plus de 469 000 jeunes sont entrés en parcours dont 64% en missions locales et 36% pour Pôle emploi (données arrêtées au 3 septembre 2023).

Parmi ces jeunes, près de 90% ont un niveau de certification de niveau 4 (baccalauréat) ou infra. Par ailleurs, 67% ont moins de 22 ans, 47,4% sont des femmes et 2,6% ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). 16,2% des jeunes en CEJ résident en quartiers prioritaires de la politique de la ville et 11,3% en zone de revitalisation rurale. Par ailleurs, 86,2% des jeunes entrés en CEJ depuis l'entrée en vigueur du dispositif ont eu une ouverture d'allocation.

Les moyens alloués en 2024 permettront d'accompagner la mise en œuvre du contrat d'engagement jeune, avec un objectif de 300 000 jeunes entrés en CEJ (200 000 par les missions locales et 100 000 par Pôle emploi).

1.1.4 Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes

1.1.4.1 Les écoles de la deuxième chance (E2C)

a. Le dispositif et son financement

Les écoles de la deuxième chance (E2C) sont des structures créées à l'initiative des collectivités territoriales et des acteurs de l'insertion professionnelle avec l'appui de l'Etat. Elles proposent un parcours de formation personnalisé aux jeunes de 16 à 25 ans dépourvus de qualification professionnelle ou de diplômes et aux jeunes diplômés de niveau 4, dépourvus d'expérience professionnelle ou d'expérience professionnelle probante et présentant un risque de nonaccès à l'emploi. Fondées sur une pédagogie différente des schémas scolaires classiques via un parcours individualisé intensif mobilisant fortement les entreprises, les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation, en leur permettant de construire leur projet personnel et professionnel.

Fédérées à l'échelon national par l'association Réseau E2C France, les écoles s'engagent à respecter les principes de la charte du réseau et sont soumises à une procédure de labellisation, renouvelée tous les trois ans, qui garantit la qualité de l'offre de services des écoles et l'homogénéité de leur fonctionnement. Le label E2C est décerné après audit de l'AFNOR et avis d'une commission nationale de labellisation. Le réseau est également habilité par France Compétences à délivrer le label Qualiopi.

Les E2C contribuent par le biais de leur offre d'accompagnement ouverte aux jeunes de 16 à 18 ans à la mise en œuvre de l'obligation de formation. Depuis le 1er mars 2022, le parcours de formation personnalisé proposé par les E2C est une action structurante du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et garantit la poursuite d'un parcours « sans couture » pour les jeunes bénéficiaires.

L'intervention financière de l'Etat, qui représente en moyenne un tiers du budget des E2C, s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (30% hors rémunération des jeunes, sous statut de stagiaires de la formation professionnelle) ;

- le Fonds social européen (18% en moyenne) ;
- les autres collectivités territoriales (10%) ;
- d'autres ressources (taxe d'apprentissage notamment).

Depuis le 1er janvier 2018, en application de l'instruction relative au développement des écoles de la deuxième chance dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), les crédits spécifiquement mobilisés pour le développement des E2C ont permis l'ouverture de quatre nouvelles écoles et de vingt-trois nouveaux sites.

Avec l'objectif de poursuivre le financement de ces projets de développement, 29,5M€ sont inscrits en PLF 2024 sur le programme 102 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement en 2024.

b. Bilan d'activité et des résultats

Bilan des E2C	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de sites	130	133	135	139	146
Jeunes accueillis	15 009	15 631	14 188	15 268	15 001
Dont jeunes QPV	30%	30%	28%	29%	28%
Nombre de jeunes sortis en formation	1 545	1 776	1 616	1 822	1 533
Nombre de jeunes sortis en alternance	768	812	989	1 365	1 279
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, Intérim, contrats aidés)	1430	1 443	972	1714	1 545

En 2022, le nombre de jeunes accueillis diminue légèrement par rapport à 2021 (15 001 jeunes accueillis contre 15 268 l'année précédente) malgré l'augmentation du nombre d'entrée en parcours (10 544 en 2022, soit 2% de plus qu'en 2021). Le maillage territorial s'est également densifié et les E2C comptent désormais 146 lieux d'activité permanents.

Le public des écoles est presque à parité (46% de femmes et 54% d'hommes), 28% des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), 84% des jeunes accueillis n'ont pas de niveau 3 (CAP, BEP) validé et 89% n'ont aucune expérience professionnelle.

7 456 jeunes sont sortis d'accompagnement en 2022. Parmi eux, 55% (soit 4 108 jeunes) ont trouvé une sortie positive, dont 21% en formation qualifiante ou diplômante, 15% en contrat de travail non aidé, 17% en alternance et 2% en contrat aidé. L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans.

1.1.4.2 L'Établissement Public d'insertion de la Défense (EPIDE)

a. Le dispositif

L'EPIDE est un établissement public administratif créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005, régi par les articles L. 3414-1 et suivants du code de la défense. L'EPIDE organise des formations et des actions d'insertion au profit de jeunes sans diplôme ou bacheliers, sans titre

professionnel ou en voie de marginalisation sociale, ayant souscrit un contrat dit de « volontariat pour l'insertion ». Il leur offre une remise à niveau scolaire ainsi qu'un accompagnement social et professionnel ; les volontaires bénéficient d'une offre d'hébergement de semaine et, pour les plus marginalisés, également un internat de week-end.

L'offre de service de l'EPIDE repose sur l'articulation d'une vie collective dans un cadre structurant d'inspiration militaire et d'un parcours citoyen en lien avec la vie civile. Cet accompagnement est délivré par des équipes chargées de mettre en œuvre une pédagogie originale, alliant le suivi individuel, la dynamique du collectif et un accompagnement pluridisciplinaire.

Une allocation est versée aux volontaires en insertion de l'EPIDE. Son montant de 528 euros par mois est équivalent au montant maximum d'allocation versée aux jeunes accompagnés dans le cadre d'un CEJ.

b. Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de vingt centres implantés en France métropolitaine depuis l'ouverture du centre d'Alès la Grand Combe fin janvier 2022 (Occitanie). Il n'existe pas de centre en Outre-mer du fait de l'existence du service militaire adapté (SMA).

Le recrutement est fortement orienté sur le public vulnérable à fort besoin d'insertion. Le taux de volontaires sans qualification atteint 83%. L'EPIDE accueille également depuis 2021 un public bachelier très éloigné du marché de l'emploi, qui représentait 6% des jeunes à l'EPIDE en 2022.

Conséquence de la montée en charge du volume d'accueil et de la présence d'un public mineur plus important et davantage susceptible de décrocher, les résultats d'insertion, qui s'étaient maintenus pendant la crise sanitaire malgré le contexte dégradé, ont diminué en 2022. En effet, le taux de sorties positives (emploi de plus de deux mois ou formation qualifiante) atteint 41% en 2022, soit une baisse de 13 points par rapport à 2021. En revanche, les sorties dynamiques (emplois de moins de deux mois, formation pré-qualifiante ou réorientation vers une autre structure d'accompagnement) ont progressé de 6 points pour atteindre 17%. Le taux de sorties anticipées, de 39%, a augmenté de 4 points en un an. Enfin, la part de fins de contrat sans solution est d'environ 3%.

Ces résultats se traduisent également par la délivrance de 6 948 certifications en 2022, concernant le certificat de formation générale, la prévention et secours civiques, l'attestation de sécurité routière, le code de la route, le permis AM ou B, le passeport informatique multimédia et le parcours citoyen EPIDE.

Tableau - Evolution des indicateurs de performance du COP (résultats des années 2018 à 2022)

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022
Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDE tout en augmentant les capacités d'accueil	<i>Taux d'occupation</i>	72%	71%	62.5%	62,4%	84%
	<i>Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV</i>	29%	29%	28%	30%	30%
	<i>Taux de sorties positives</i>	50%	52%	52%	53%	41%
	<i>Taux des fins de contrat sans solution</i>	2%	0,6%	0,9%	0,4%	3%
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne	<i>Progression des autres ressources collectées par rapport à N-1 (en €)</i>	298k€	so	so	So	so
	<i>Montant de la taxe d'apprentissage (TA)</i>	723k€	811k€	626k€	350k€	360k€

c. Moyens humaines et financiers

Les ressources financières de l'EPIDE proviennent essentiellement des subventions pour charges de service public versées traditionnellement à hauteur d'environ deux tiers par le ministère chargé de l'emploi (programme budgétaire 102 « accès et retour à l'emploi ») et à concurrence d'un tiers par le ministère chargé de la ville (programme budgétaire 147 « politique de la ville »).

Pour 2023, le montant total de la subvention pour charges de service public prévu en LFI s'élève à 100 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. En outre, 12,74 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement ont été transférés à l'EPIDE pour le versement de l'allocation aux volontaires. Enfin, l'État verse sur le programme 102 une contribution au titre des dépenses d'investissement de l'opérateur pour la mise aux normes accessibilité des centres de l'EPIDE. Il est prévu que celle-ci s'élève à 1,95 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

L'EPIDE bénéficie par ailleurs d'un co-financement de l'Union européenne à travers le Fonds social européen Plus (FSE+), d'un montant d'environ 10,5 M€, et dans une moindre mesure, de différentes ressources propres (taxe d'apprentissage, subventions locales d'investissement, dons, dividendes). Par ailleurs, une nouvelle phase de développement est financée par le plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Opérateur de l'Etat, l'EPIDE se voit appliquer un plafond autorisé d'emplois établi à 1 142 ETPT dans la loi de finances pour 2023. En 2022, les effectifs de l'EPIDE représentaient 1 079 ETPT pour un plafond d'emploi de 1 136 ETPT. Ce plafond reste stable à hauteur de 1142 ETPT dans le PLF 2024.

1.1.4.3 La mise en œuvre de l'obligation de formation.

L'obligation de formation pour les 16 à 18 ans, dans la continuité de l'instruction obligatoire, est entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2020, aux termes de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance. Cette obligation est remplie lorsque le jeune poursuit sa scolarité dans un établissement d'enseignement, lorsqu'il est apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle, lorsqu'il occupe un emploi ou effectue un service civique ou lorsqu'il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion sociale et professionnelle.

Cette obligation repose sur le fonctionnement des plateformes de suivi et d'appui au décrochage scolaire (PSAD), regroupant les missions locales et les centres d'information et d'orientation, qui prennent contact avec les jeunes détectés comme en situation de non-respect de l'obligation de formation afin de leur proposer un échange en vue de la mobilisation d'une solution de scolarité, de formation ou d'insertion.

Dans ce cadre, les missions locales ont la charge du contrôle du respect de l'obligation de formation.

1.1.4.4. La mobilisation de programmes de l'AFPA : « Déclic pour l'action » et la Promo 16-18

« Déclic pour l'action » est une offre de services de l'AFPA dont l'objet est de proposer un bouquet d'ateliers et de services mobilisés par les missions locales, les écoles de la deuxième chance (E2C) et les centres EPIDE pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de sécuriser leurs parcours d'insertion. Les différents ateliers proposés visent notamment à pouvoir découvrir et essayer des métiers, à construire un projet professionnel, à apprendre à mobiliser ses capacités et ses savoirs de base, à s'approprier les outils numériques de son futur métier.

En 2022, 23 200 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs (missions locales, E2C et EPIDE) dans le programme. Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 92% des jeunes adressés. Près de 19 400 jeunes ont été accueillis sur les ateliers. Le programme Déclic est mobilisable par les missions locales dans le cadre du contrat d'engagement jeune ; 25% des jeunes accueillis sont ainsi en CEJ.

Le taux de résidents en QPV participant aux ateliers s'établit à 24% ; résultats variables d'une région à une autre (de 15% en Bretagne à 38% en Ile-de-France). Par ailleurs, 17% de jeunes accueillis dans le programme résident en ZRR. On décompte 10% sont mineurs parmi le public accueilli.

En 2023, 107 centres Afpa proposent le programme. Les structures comme les missions locales continuent d'organiser des ateliers Déclic dans leurs locaux, afin de résoudre les difficultés de mobilité de certains jeunes. Au total, sont recensés 286 sites « hors les murs » proposant le programme, ce qui représente 75% des ateliers.

Le dispositif « Promo 16-18 », porté par l'AFPA, est un programme lancé en novembre 2020 et ouvert aux jeunes âgés de 16 à 17 ans révolus, ne respectant pas leur obligation de formation. Il permet de proposer aux jeunes concernés un sas de remobilisation de 13 semaines en moyenne, pour leur permettre de reprendre confiance, de découvrir des métiers et des opportunités professionnelles, de construire leur projet professionnel et de valoriser leurs compétences et leurs expériences.

Depuis le début du dispositif, 18 000 jeunes sont entrés en promo 16-18.

L'année 2022 a permis le développement de la « Promo hors les murs » de l'AFPA, afin de pouvoir accueillir des jeunes en dehors des centres Afpa, principalement sur les sites des missions locales, pour répondre aux difficultés de mobilité de certains jeunes.

1.2 Les salariés

1.2.1 Le plan de développement des compétences

- L'accès des salariés à la formation

Dans le droit français, le plan de développement des compétences désigne l'ensemble des actions de formation mises en place par un employeur pour ses salariés afin de garantir leur adaptation au poste de travail ou leur maintien dans l'emploi. Il inclut des formations obligatoires, notamment les formations à l'hygiène et à la sécurité, et des formations non obligatoires. Ces formations peuvent être dispensées en interne ou externalisées en recourant à des organismes de formation. Elles peuvent être dispensées en présentiel ou à distance. Relèvent également des actions de formation le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les actions de formation en situation de travail (Afest).

Les actions de formation relevant du plan de développement des compétences se déroulent en général sur le temps de travail. Sauf exception, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation proposée dans ce cadre. Les frais pédagogiques de l'action de formation ainsi que les frais annexes induits et la rémunération du salarié sont à la charge de l'employeur (sauf dispositifs spécifiques, notamment pour les entreprises de moins de cinquante salariés).

Les données présentées dans la suite de cette sous-partie sont issues de l'enquête française sur la formation continue (Enquête Formation Employeur - annuelle (EFE-a)), qui s'appuie sur l'enquête européenne historique « Continuing Vocational Training Survey » (CVTS) (Encadré 1). Cette enquête ne porte que sur une partie des actions de formation couvertes par le plan de développement des compétences : les « cours ou stages de formation professionnelle continue », ce qui exclut la VAE, le bilan de compétences et l'Afest.

En 2021, le taux d'accès annuel des salariés à la formation professionnelle s'élève à 43 %

En 2021, environ 8,6 millions de salariés des entreprises du secteur privé ont suivi au moins une action de formation continue dans l'année, soit plus de 4 salariés sur 10 (Tableau 1), en légère hausse par rapport à 2020. La durée moyenne de formation sur l'année s'élève à 28,2 heures pour les salariés formés, soit un niveau équivalent à 2020. Cette stabilité cache toutefois une dynamique différente selon la taille de l'entreprise : le nombre moyen d'heures par salarié formé baisse dans les entreprises de moins de 50 salariés, après une année 2020 avec des durées particulièrement longues, mais augmente dans celles de plus grande taille. Rapporté à l'ensemble des salariés, formés ou non, le volume de formation représente en moyenne 12,2 heures sur l'année.

Sur le champ réduit aux entreprises du secteur privé marchand (hors agriculture, enseignement et santé) de plus de 10 salariés³⁴, comparable aux éditions historiques de l'enquête CVTS, ce taux d'accès à la formation professionnelle est de 52 %. Après la baisse constatée en 2020 du fait de la crise sanitaire, le taux d'accès à la formation semble donc se réinscrire dans la tendance haussière observée sur la dernière décennie.

Parallèlement, le nombre d'heures de formation par salarié formé (26,0) remonte, pour s'établir à un niveau proche de 2015. Cela s'explique par la hausse importante du nombre total d'heures de formation, qui progressent de 22 % entre 2020 et 2021.

Tableau 1. Accès des salariés à la formation professionnelle en 2010, 2015, 2020 et 2021

	Champ réduit*				Champ complet	
	2010	2015	2020	2021**	2020	2021**
Taux annuel d'accès à la formation*** (en %)	45,4	48,3	46,6	52,2	39,7	43,4
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé	28,2	25,7	23,0	26,0	28,3	28,2
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié	12,8	12,4	10,7	14,5	11,2	12,2

* entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

** Données provisoires.

*** Il s'agit du taux d'accès à des cours ou stages de formation professionnelle continue.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 et Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 et Céreq - Dares, enquête CVTS 5; traitements Dares. Données 2021 provisoires.

Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2021, sur le champ complet, 43,4 % des salariés ont été formés via des cours ou stages.

L'accès des salariés à la formation professionnelle dépend des caractéristiques de l'entreprise

Sur l'ensemble des entreprises du secteur privé, l'accès des salariés à la formation est fortement lié à la taille de l'entreprise : en 2021, seuls 23 % des effectifs des entreprises de moins 50 salariés ont effectué une formation dans l'année écoulée, contre 76 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (Tableau 2). Cette hiérarchie se vérifie aussi par le passé.

La proportion de salariés formés varie nettement selon le secteur d'activité. La taille moyenne de chaque secteur, le degré de qualification de l'emploi ou encore le poids des formations obligatoires peuvent expliquer ces écarts. Elle demeure assez faible dans l'agriculture (13 %) et dans la construction (27 %), des secteurs caractérisés par une prépondérance de petites entreprises, formant moins régulièrement que les autres, ainsi que par une part plus importante de salariés peu qualifiés, ayant traditionnellement moins accès à la formation professionnelle. Toutefois, les formations qui y sont proposées sont plus longues que la moyenne, notamment dans la construction, qui enregistre la durée moyenne de formation la plus élevée (38,6 heures par salarié formé). En effet, dans ce secteur certaines formations techniques nécessitent d'un volume horaire conséquent.

Inversement, l'industrie connaît un taux d'accès à la formation professionnelle important, plus de la moitié de ses effectifs bénéficient d'une formation, un niveau proche de 2020. Ce secteur se distingue

³⁴ Ce périmètre sera désigné comme le « champ réduit » dans la suite de cette partie.

par un taux d'accès à la formation des ouvriers nettement plus élevé que la moyenne (46 % contre 34 % dans l'ensemble).

Le secteur tertiaire forme 44 % de ses salariés, mais ce taux varie nettement selon les activités exercées, passant de 18 % dans l'hébergement et la restauration, secteur avec des nombreuses petites entreprises, à 80 % dans les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte part de cadres.

Au sein du tertiaire, on distingue également le secteur des transports et celui des arts spectacles, qui affichent une forte progression dans le recours à la formation professionnelle (respectivement + 19 points et + 8 points), après avoir enregistré des taux d'accès particulièrement bas en 2020. Parallèlement ces deux secteurs connaissent une diminution des heures de formation par salarié formé : en 2021 la hausse de l'effort de formation a notamment porté sur des formations de plus courte durée.

Tableau 2. Accès des salariés à la formation selon la taille de l'entreprise en 2021

	Taux d'accès annuel à la formation* (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié (en heures / an)
Moins de 50 salariés	22,9	32,3	7,4
De 50 à 249 salariés	44,3	26,9	11,9
De 250 à 999 salariés	60,4	28,4	17,1
1000 salariés ou plus	75,9	26,1	19,8
Ensemble	43,4	28,2	12,2

* Il s'agit du taux d'accès à des cours ou stages de formation professionnelle continue.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2021, le taux d'accès à la formation professionnelle est de 22,9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Tableau 3. Accès des salariés à la formation selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2021

	Taux d'accès annuel à la formation* (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié (en heures / an)
Agriculture	13,3	32,3	4,3
Industrie	54,2	27,7	15,0
Construction	27,8	38,6	10,7
Tertiaire	43,9	27,5	12,1
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	40,8	22,6	9,2
<i>Transports et entreposage</i>	66,4	22,1	14,7
<i>Hébergement et restauration</i>	18,0	33,6	6,0

Information et communication	41,3	27,9	11,5
Activités financières et d'assurance	80,3	31,2	25,0
Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques	50,2	25,6	12,8
Activités de services administratifs et de soutien	30,5	29,1	8,9
Arts, spectacles et autres activités de services	32,8	28,7	9,4
Enseignement et santé	44,8	34,6	15,5
Ensemble	43,4	28,2	12,2

* Il s'agit du taux d'accès à des cours ou stages de formation professionnelle continue.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 ; traitements Dares. Données provisoires.

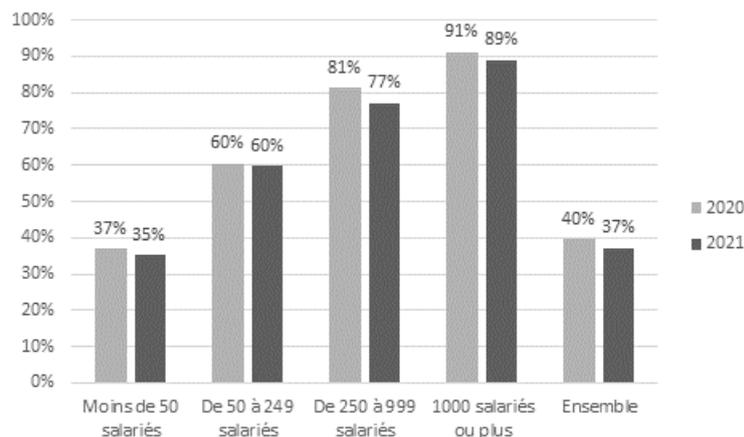
Champ : Entreprises du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2021, le nombre d'heures moyen de cours ou stages par salarié formé est de 32,3 heures dans le secteur de l'agriculture.

Les caractéristiques des formations suivies

Les formations à distance continuent à être largement mobilisées en 2021 : 40 % des entreprises formatrices déclarent avoir eu recours à des cours ou stages en ligne, un niveau proche à celui de 2020 (43 %). Comme en 2020, le recours aux formations à distance est croissant selon la taille des entreprises : de 35 % dans les entreprises de moins de 50 salariés à 91 % dans celles de 1 000 salariés et plus.

Graphique 1. Taux de recours à la formation à distance des entreprises formatrices, selon la taille



Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 ; traitements Dares. Données provisoires.

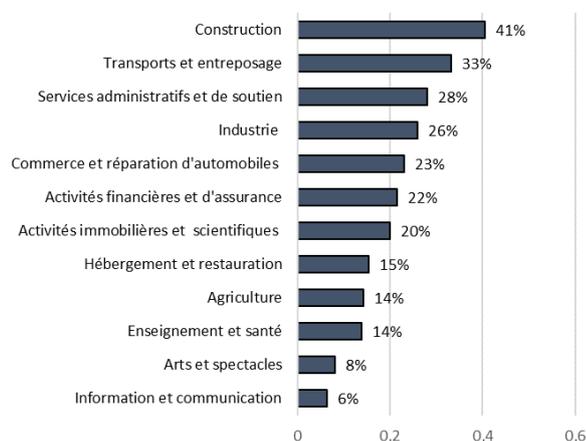
Champ : Entreprises du secteur privé, formatrices via des cours ou des stages, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2021, 35 % des entreprises formatrices de moins de 50 salariés ont eu recours à des cours ou stages à distance.

Sur l'ensemble des heures de formations suivies en 2021, 22 % concernent des formations obligatoires, une proportion similaire à 2020.

Le poids des formations obligatoires est très variable selon le secteur d'activité : il est particulièrement important dans le secteur de la construction (41 %) et des transports (33 %), des secteurs dont les exigences techniques imposent le suivi de formations obligatoires régulières.

Graphique 2. Part d'heures de formation relevant de formations obligatoires selon le secteur de l'entreprise



Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : Heures de formation suivies dans l'année ; Entreprises du secteur privé, France métropolitaine.

Lecture : Dans le secteur de la construction, 41 % des heures de formation suivies relevaient de formations obligatoires.

Encadré 1. L'enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

Cette publication porte sur l'enquête annuelle sur la formation professionnelle continue « Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) ».

Conduite auprès des entreprises, cette enquête s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie. Elle vise à rassembler des informations statistiques comparables entre les différents pays européens sur la formation professionnelle en entreprise, en interrogeant directement les employeurs. Ces informations portent sur les domaines suivants :

- formation professionnelle, offre et demande de compétences et besoins de formation ;
- mesure des caractéristiques, du contenu et du volume horaire des formations suivies ;
- ressources propres des entreprises en formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance.

La formation professionnelle est mesurée à travers le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Il inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'Afeste, la VAE et les bilans de compétences.

On distingue les cours ou stages internes, conçus et organisés par l'entreprise elle-même, et les cours ou stages externes, conçus et organisés par des organismes de formation, que l'entreprise choisit et achète. Le champ réduit de l'enquête porte sur les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés, hors enseignement, santé et agriculture. Il s'agit du champ historique de l'enquête, comparable aux précédentes éditions. En 2021, il représente 253 000 entreprises et 13 millions de salariés.

Le champ élargi inclut également les entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que les secteurs de l'agriculture, l'enseignement et de la santé. Il comprend 1,7 million d'entreprises et 19,9 millions de salariés.

En termes de salariés, le champ réduit couvre 65 % du champ élargi.

Les principaux indicateurs sont calculés de la façon suivante :

- Taux d'accès annuel à la formation professionnelle : ratio entre le nombre de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage dans l'année et le nombre de salariés au 31/12/2021 ;
- Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé : ratio entre la somme des heures de formation suivies dans l'année et le nombre de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année ;
- Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié : ratio entre la somme des heures de formation suivies dans l'année et le nombre de salariés au 31/12/2021.

- **L'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés**

Le nombre de prises en charge des actions de formation par les OPCO dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés s'est élevé en 2022 à près de 842 000 pour 1,5 million de stagiaires et un coût global de 821 M€ pour les décisions de prise en charge de l'année 2022.

Parmi ces prises en charge des plans de développement des compétences, les entreprises de moins de 11 salariés représentent 57 % des actions de formation et 50 % des stagiaires. Les femmes représentent 45 % des stagiaires.

La répartition des stagiaires par catégorie professionnelle est la suivante :

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires	Ingénieurs et cadres	Non répartis	TOTAL
% de stagiaires	25%	45%	12%	14%	5%	100%

Sources : éléments statistiques et financiers 2022 des OPCO (Hors OPCO santé)

La répartition des stagiaires par âge s'établit ainsi :

	moins de 25 ans	de 25 à 34 ans	de 35 à 44 ans	de 45 à 50 ans	51 ans et plus	TOTAL
Part des stagiaires	11%	28%	28%	14%	19%	100%

Sources : éléments statistiques et financiers 2020 des OPCO (Hors OPCO Santé)

1.2.2 **L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles et volontaires**

Les OPCO suivent la collecte et l'emploi des montants versés au titre des contributions conventionnelles et légales dans des sections financières distinctes.

L'intervention des OPCO au titre des contributions conventionnelles

En 2022, les OPCO ont pris en charge à partir des financements conventionnels, issus des contributions obligatoires des entreprises fixées par accord de branches professionnelles, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation de près de 566 000 actions de formation touchant 1,36 million de stagiaires.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que les formations sont courtes (33 % ont une durée d'au plus 10 heures et 82 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (42 %) et aux ouvriers (27 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (27 %) et celle de 25 à 34 ans représente 26 %.

A noter que 45 % de ces financements sont alloués à la prise en charge de formations des salariés d'entreprises de plus de 50 salariés.

L'intervention des OPCO au titre des contributions volontaires

En 2022, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 1,7 million de personnes.

Les employés et agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires bénéficient en priorité de ces formations (respectivement 24% et 27%), La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (28 %) et celle de 25 à 34 ans représente 25 %.

A noter que 67 % des financements sur versements volontaires concernent la prise en charge de formations pour les entreprises de plus de 50 salariés, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficiant déjà de financements sur la section « plan de développement des compétences » des OPCO.

Pour mémoire, la section financière intègre comptablement les aides diverses obtenues par les OPCO.

1.2.3 La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Créée par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en raison de la volonté du gouvernement de supprimer les périodes de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. Ce dispositif se révèle être un réel outil de prévention des conséquences dues aux mutations économiques et technologiques.

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence.

Modalités de mise en œuvre

Organisation : La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »). Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu pour la période de Pro-A. Lorsque la Pro-A se déroule sur le temps de travail, la rémunération doit être maintenue.

Certifications éligibles : Les listes des certifications éligibles à la Pro-A doivent être définies au sein d'accords de branche étendus. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences pour les familles de métiers visées.

Durée : La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois. Elle peut également être allongée à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis spécifiquement par accord de branche. Les actions de formation « théoriques » sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A, ne doivent pas être inférieures à 150 heures et peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par accord de branche.

Modalités de financement

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action Pro-A sont pris en charge par les OPCO sur leur section « alternance », financée par France compétences. L'OPCO peut également prendre en charge, si l'accord de branche le prévoit, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes, dans la limite du SMIC horaire.

Dans le cadre du plan de relance, 280 M€ ont par ailleurs été affectés au financement de parcours pro-A pour la période 2021-2022, en conventionnement direct avec les OPCO. Les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance ont bénéficié de modalités de financement par les OPCO plus favorables que les Pro-A de droit commun (plafonnement à 9 000 €, ou 37 000 € dans le domaine du soin car la santé est une des priorités du plan de relance). La Pro-A relance concernait des certifications préparant à un métier s'inscrivant dans une des priorités du plan de relance c'est-à-dire la transition écologique, la souveraineté économique et l'indépendance technologique, la relance sociale et territoriale.

Bilan

Au 01/03/2023, sur l'ensemble des 203 accords (ou avenants d'accords), reçus pour analyse depuis la création du dispositif, 181 ont été étendus. Les autres accords seront étendus d'ici la fin de l'année 2023.

En 2020, 613 Pro-A ont été réalisées pour un montant de 1,8 M€. La faible mobilisation du dispositif en 2020 était notamment liée à un retard de mise en œuvre dû à la publication tardive de textes relatifs à la Pro-A.

En 2021, 4 612 parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 65,8 M€. Parmi ces Pro-A, 2 179 relèvent du plan de relance et 2 433 sont des Pro-A de droit commun. Les secteurs de la santé et du commerce sont les secteurs les plus dynamiques en matière de Pro-A.

En 2022, 13 944 parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 145,6 M€. Parmi ces Pro-A, 9 942 relèvent du plan de relance et 4 002 sont des Pro-A de droit commun. Les secteurs de la santé et du commerce sont les secteurs les plus dynamiques en matière de Pro-A.

La répartition du nombre de dossier Pro-A par opérateur de compétences est détaillée ci-après.

La liste ci-dessous indique le secteur des entreprises qui relèvent de chaque opérateur de compétences :

- AFDAS : Culture, médias, loisirs, sport
- ATLAS : services financiers et conseil
- Uniformation : cohésion sociale
- AKTO : entreprises à forte intensité de main d'œuvre
- OCAPIAT : agriculture, pêche, agroalimentaire
- 2I : interindustriel
- Constructys : Construction
- Mobilités : transports, voyages, distribution
- Entreprises de proximité : artisanat professions libérales, services de proximité
- Santé
- Opcommerce : commerce

Mise en œuvre du dispositif Pro-A par OPCO en 2021

OPCO	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers
Uniformation	558	75
Opcommerce	210	461
Constructys	110	0
OPCO 2i	276	92
OPCO Santé	408	1 352
Opco mobilité	73	196
AKTO	178	0
ATLAS	14	0
AFDAS	0	3
OCAPIAT	120	0
OPCO EP	486	0
Totaux	2433	2179

Au 1^{er} septembre 2023, 13 944 parcours Pro-A ont débuté pour un montant de 145,6 millions d'euros. Parmi ces Pro-A, 9 942 relèvent du plan de relance et 4 002 sont des Pro-A de droit commun. Les secteurs de la santé et du commerce demeurent les secteurs les plus dynamiques en matière de Pro-A. La répartition par opérateur de compétences est détaillée ci-dessous.

Mise en œuvre du dispositif Pro-A par OPCO au titre de l'année 2022 (au 01/09/2023)

OPCO	Hors plan de relance	Plan de relance
	Nombre de dossiers	Nombre de dossiers
Uniformalion	738	960
Opcommerce	40	4 495
Constructys	23	369
OPCO 2i	129	504
OPCO Santé	2 064	1 374
Opco mobilités	130	651
AKTO	162	611
ATLAS	11	7
AFDAS	3	127
OCAPIAT	82	28
OPCO EP	620	816
Totaux	4 002	9 942

Le nombre de parcours Pro-A a progressé sous l'effet combiné de trois dynamiques :

- En premier lieu, les Pro-A effectuées dans le cadre du plan de relance bénéficient de modalités de financement plus favorables que les Pro-A de droit commun.
- En second lieu, au 1^{er} septembre 2023, 181 accords de branche en matière de pro-A ont été étendus permettant ainsi le déploiement du dispositif dans les entreprises appartenant à ces branches. Par ailleurs, 21 accords sont en cours d'extension.
- En dernier lieu, les parcours sont de plus en plus nombreux car les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs commencent à réellement s'approprier ce dispositif encore récent.

1.2.4 Le compte personnel de formation (CPF)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'inscrit dans la lignée de la loi de 2004 qui crée le DIF (Droits individuels à la formation), de celle de 2014 qui lance le CPF, et de celle de 2016 qui en élargit la portée.

En 2022, près d'un utilisateur du CPF sur trois est un demandeur d'emploi et près d'un utilisateur sur deux est une femme. Le nombre d'entrants en formation de moins de 25 ans atteint plus de 10 %, quand celui des plus de 50 ans atteint plus de 22 %. De plus, la formation bénéficie davantage aux profils non-cadres et aux personnes moins diplômées qu'avant le lancement de la plateforme MCF.

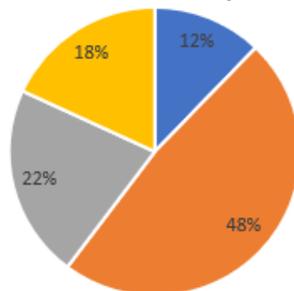
Caractéristiques des bénéficiaires de MCF en 2022 :

2022	Ensemble	Demandeurs d'emploi	Salariés et autres ³⁵
Nombre d'entrées en formation	1 813 611	527 636	1 285 975
Sexe			
Femme	48,6%	49,5%	48,3%
Homme	51,4%	50,5%	51,7%
Tranche d'âge			
Moins de 25 ans	10,5%	12,2%	9,8%
25 à 39 ans	44,8%	48,1%	43,5%
40 à 49 ans	22,5%	21,6%	22,9%
50 ans et plus	22,2%	18,1%	23,8%
Diplôme			
Préqualification/ BEPC / sans diplôme	19,9%	21,5%	19,2%
CAP, BEP	23,1%	26,6%	21,7%
Bac ou brevet pro.	21,4%	22,7%	20,8%
Bac + 2 ou supérieur	35,5%	29,0%	38,1%
Non renseigné	0,2%	0,2%	0,2%
Profil			
Ingénieur / Cadre			14,9%
Non cadre			85,1%

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

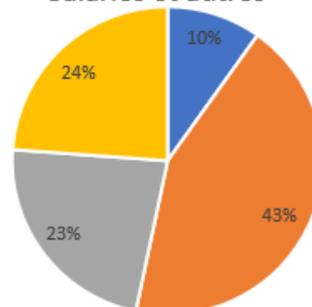
Comme en 2021, parmi les personnes ayant suivi une formation, les demandeurs d'emploi sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés que les salariés. En 2022, l'âge moyen des bénéficiaires de MCF est de 37,6 ans pour les demandeurs d'emploi et de 39,8 ans pour les salariés et autres. Sur les deux populations, plus d'un bénéficiaire sur deux a moins de 40 ans.

Demandeurs d'emploi



■ moins de 25 ans ■ de 25 à 39 ans
■ de 40 à 49 ans ■ plus de 50 ans

Salariés et autres



■ moins de 25 ans ■ de 25 à 39 ans
■ de 40 à 49 ans ■ plus de 50 ans

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

³⁵ Salariés, travailleurs indépendants ou inactifs.

En 2022, le coût moyen des formations est proche de 1 500 euros pour les salariés et autres et de 1 300 euros pour les demandeurs d'emploi. Cet écart de coût moyen trouve en grande partie sa source dans les différences de choix de formation entre ces deux populations. Les coûts moyens sont en augmentation par rapport à 2021 sur les deux populations, ce malgré une baisse de la durée moyenne de formation. Pour les demandeurs d'emploi, le coût moyen des formations souscrites augmente de 6,3 % par rapport à l'année précédente alors que la durée moyenne de formation passe de 85 heures en 2021 à 75 heures en moyenne en 2022. Pour les salariés et autres, le coût moyen des formations souscrites augmente de 5,9 % par rapport à l'année précédente alors que la durée moyenne de formation passe de 61 heures en 2021 à 53 heures en moyenne en 2022.

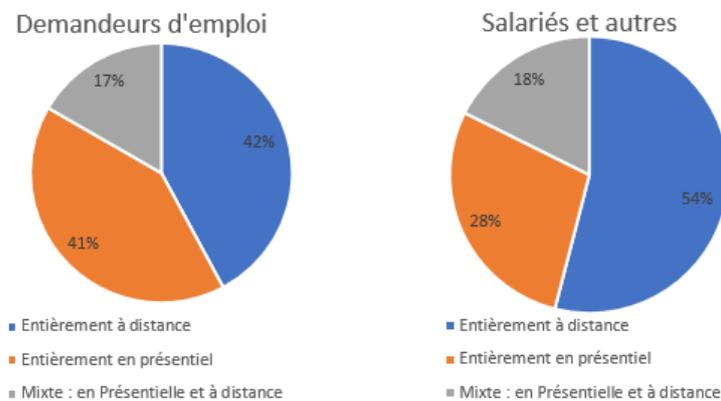
Des formations moins chères pour les demandeurs d'emploi :

	2021		2022	
	Coût moyen	Durée moyenne	Coût moyen	Durée moyenne
Demandeurs d'emploi	1 235 €	85 h	1 313 €	75 h
Salariés et autres ³⁶	1 408 €	61 h	1 491 €	53 h

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi réalisent plus fréquemment des formations intégralement en présentiel : c'est le cas pour 41 % d'entre eux alors que les salariés sont seulement 28 % à réaliser ce type de formation.

Une majorité de formations à distance



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

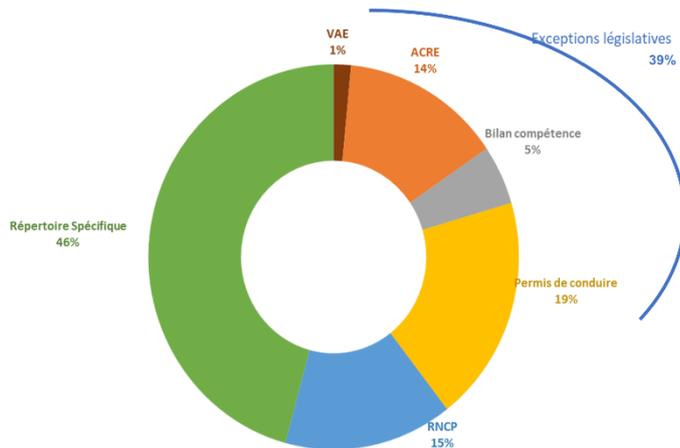
En 2022, sur 10 formations financées par le CPF :

- 4 visaient la mise en œuvre d'un projet professionnel tel que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'aide à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE), la réalisation d'un bilan de compétence, ou encore la formation aux différents permis de conduire ;
- 4,5 étaient liées à une certification enregistrée au répertoire spécifique ;
- 1,5 préparait à un titre ou un diplôme attestant d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

³⁶ Salariés, travailleurs indépendants ou inactifs.

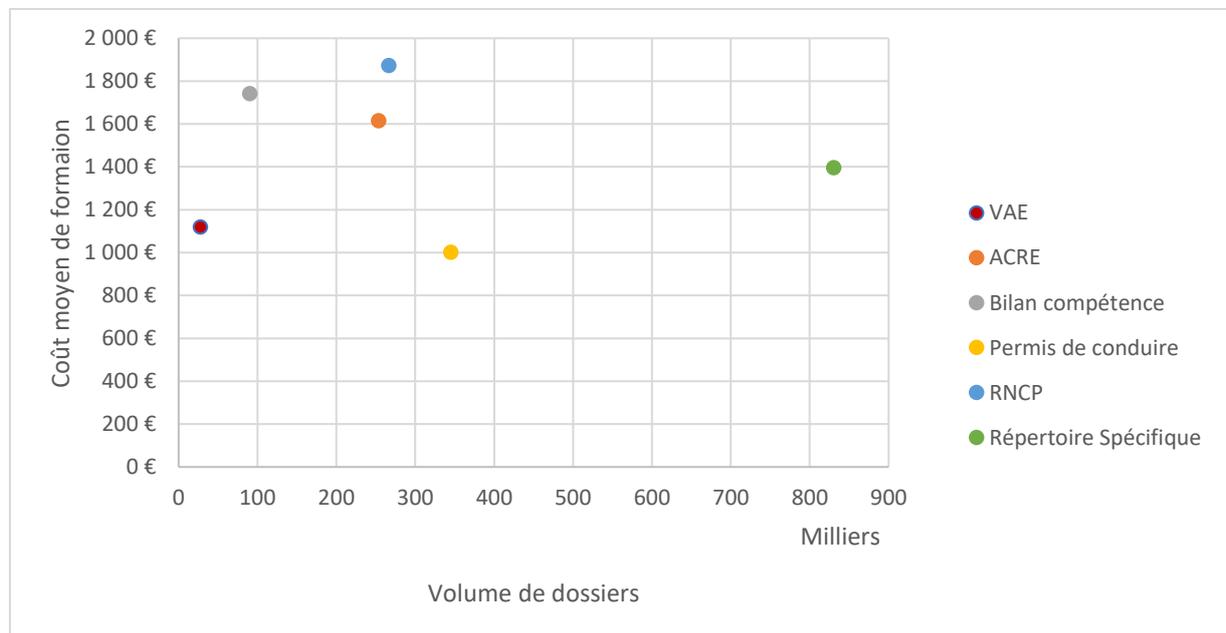
La certification des compétences complémentaires visées par le répertoire spécifique est en moyenne facturée 1 400 € en 2022, quand celle des compétences professionnelles visées par le RNCP atteint 1 850 € en moyenne. Le coût moyen des formations hors répertoire national oscille entre 1 000 et 1 100 € pour le permis de conduire et la VAE, atteint 1 600 € pour l'ACRE, et 1 750 € pour le bilan de compétences.

Près de la moitié des formations suivies enregistrée au répertoire spécifique



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

Les formations diplômantes parmi les plus chères du marché

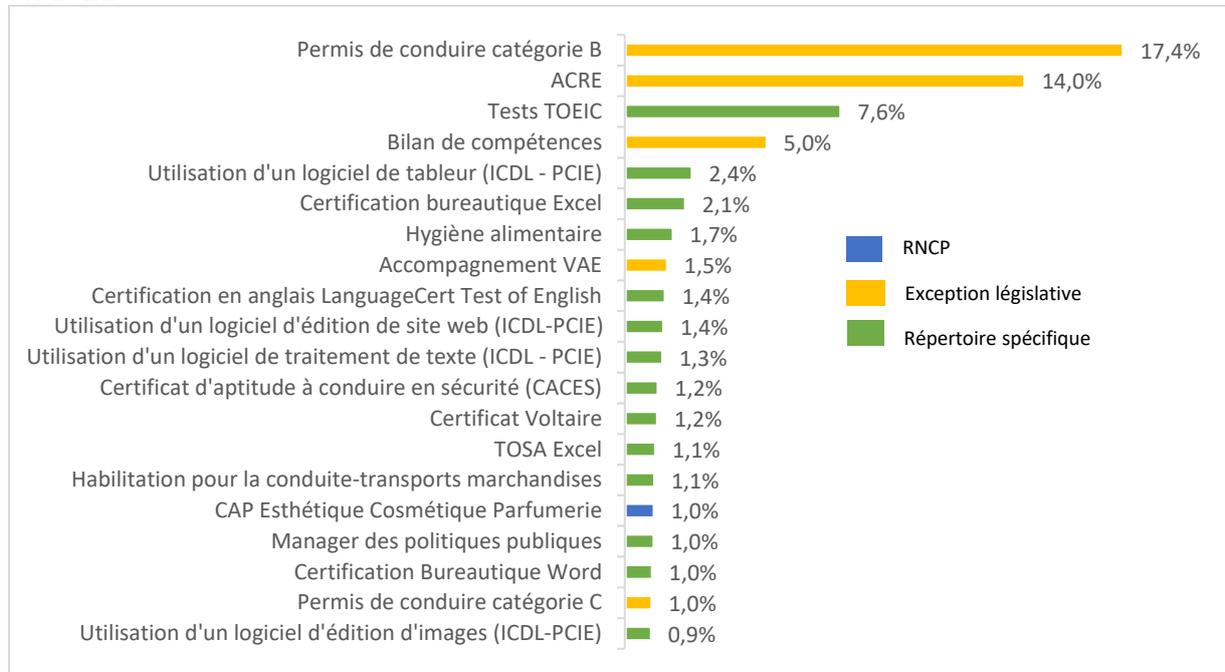


Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

Enfin, le top 20 des formations suivies en 2022 représente près des deux tiers de la consommation. Parmi les formations les plus suivies, le permis de conduire catégorie B et les actions de formation aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE) concernent près d'une demande sur trois. Néanmoins, avec les différentes mesures de régulation, la consommation a évolué entre le début et la fin de l'année avec notamment une baisse importante du poids des formations ACRE. Les certifications du répertoire spécifique les

plus demandées sont la certification professionnelle en langue TOEIC et des certifications bureautiques dans l'utilisation des tableurs et de Excel. Enfin, le diplôme (RNCP) le plus demandé en 2022 est le CAP esthétique, cosmétique et parfumerie.

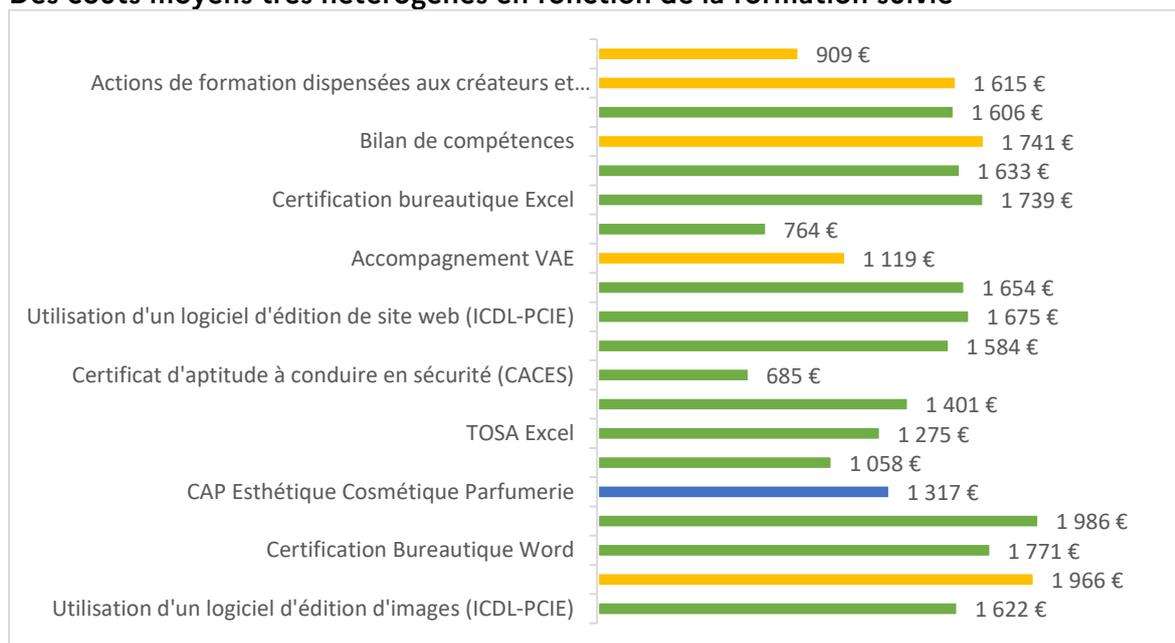
Dans le top 20 des formations, le permis de conduire reste la formation la plus demandée en 2022



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022

Le coût moyen des formations s'échelonne au sein du top 20 de près de 700 euros pour le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) à près de 2 000 euros pour le permis de conduire catégorie C et les formations en management des politiques publiques.

Des coûts moyens très hétérogènes en fonction de la formation suivie



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2022. Les couleurs sont différenciées en fonction du type de formation et reprennent celles du graphique précédent.

Sources : Rapport annuel de gestion 2022. Mon compte formation. De la caisse des dépôts et consignations

1.2.5 Le projet de transition professionnelle (PTP)

En 2021, la dotation de France compétences aux AT Pro pour le financement des PTP s'est élevée à 454 M€. Dans le cadre du plan de relance, une dotation de 100 M€ a également été versée aux AT Pro et intégrée au Plan national de relance et de résilience (PNRR) afin de financer des PTP visant exclusivement des métiers à forte perspective d'emploi et/ou des projets de salariés issus de secteurs d'activité dont le taux d'emploi diminue.

En 2022, l'enveloppe dédiée par France Compétences au financement des PTP s'est élevée à 537 M€ (dont 509 M€ de dotation et 28 M€ de versements sur contributions tardives des OPCO) et a permis de financer 18 813 projets de transition professionnelle. 550M€ ont directement permis de financer des parcours de reconversion, les AT Pro ayant choisi de puiser dans leurs réserves en complément de la dotation versée par France Compétences.

Tableau de synthèse des dossiers pris en charge et leurs montants par région

CPIR - PTP	Dossiers déposés	Dossiers pris en charge	Proportion des dossiers pris en charge	Montant engagés après annulations (M€)	Coût moyen du PTP (€)
Auvergne-Rhône-Alpes	3 735	2 417	12,85%	70,7	29 248
Bourgogne-Franche-Comté	1 069	565	3,00%	17,0	30 046
Bretagne	1 353	894	4,75%	25,7	28 774
Centre Val-de-Loire	1 033	593	3,15%	15,5	26 183
Grand Est	2 170	1 284	6,83%	35,7	27 776
Hauts-de-France	2 259	1 651	8,78%	44,9	27 220
Île-de-France	7 657	5 360	28,49%	177,2	33 056
Normandie	1 391	901	4,79%	22,8	25 253
Nouvelle Aquitaine	2 238	1 426	7,58%	38,1	26 746
Occitanie	1 681	1 019	5,42%	36,6	35 906
PACA	1 786	1 271	6,76%	31,0	24 398
Pays-de-la-Loire	1 719	1 065	5,66%	26,9	25 218
Corse	116	75	0,40%	1,8	23 426
Guadeloupe	95	63	0,33%	1,0	15 783
Guyane	32	26	0,14%	0,5	21 131
Martinique	131	101	0,54%	2,7	26 817
Mayotte	129	102	0,54%	2,0	19 457
Réunion	252	147	0,78%	2,4	16 411
TOTAL	28 594	18 813	100%	550,0	29 238

Source : ESF 2022 et <https://espaceatpro.francecompetences.fr/> pour Transitions Pro Guadeloupe, Mayotte et Réunion (engagements avant annulations pour ces trois Transitions Pro)

Le coût moyen d'un PTP était en 2022 de 29 238 euros, en hausse de 5 000 euros par rapport à 2021. L'essentiel des dépenses est lié à la rémunération des bénéficiaires qui représente 71% des dépenses totales, la durée des parcours de formation étant le principal facteur

d'augmentation de la rémunération prise en charge. Dans le cadre des PTP, la rémunération est totalement maintenue jusqu'à deux SMIC, et maintenue à 90% au-delà.

Les PTP financent le plus souvent des actions de formation de longue durée. En 2022, 81% des parcours de formation financés ont une durée supérieure à 500 heures. En 2022, la proportion de PTP de longue durée reste élevée, les formations d'une durée supérieure à 800 heures représentant désormais 65% des formations financées. Certains secteurs sont particulièrement concernés par les formations longues, notamment le secteur médico-social, la durée d'une formation au diplôme d'Etat d'infirmier étant par exemple de trois ans.

Les bénéficiaires des PTP étaient en 2022 majoritairement des employés (58%) et des ouvriers (18%). L'analyse des niveaux de formation des bénéficiaires avant et après formation permettent par ailleurs de dégager quelques faits saillants :

- Les PTP permettent aux personnes pas ou peu qualifiées d'améliorer sensiblement leur niveau de qualification,
- Les parcours visent majoritairement les niveaux de formation 3 (CAP, BTS) à 5 (BTS, DUT),
- Les personnes dont le niveau de formation avant parcours de reconversion est élevé tendent à cibler des certifications dont le niveau de formation est moins élevé que leur niveau d'origine.

S'agissant de la mise en œuvre des PTP en 2023, la dotation évaluative votée par le conseil d'administration de France compétences représente 500M€. Au 23 août 2023, 11 497 PTP ont fait l'objet d'un engagement financier, représentant un montant global 353M€. A noter que la période du mois de juillet est statistiquement la période où le nombre de demandes est le plus élevé, ces demandes visant en général des formations débutant au mois de septembre.

Les autres dispositifs mis en œuvre par les associations Transitions Pro

Créé en 2021, le dispositif Transitions collectives est actuellement encadré par l'instruction DGEFP/MFNE/2022/72 du 18 mars 2022 et s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement dans tous les territoires. Depuis 2022, ce dispositif permet de mettre en œuvre des parcours de reconversion dans le cadre du congé de mobilité.

Tableau de synthèse de la mise en œuvre des Transitions collectives en 2022

CPIR - Transco	Nombre de projets déposés	Nombre de projets pris en charge	Proportion des dossiers pris en charge	Montant engagés après annulations (M€)	Coût moyen du PTP (€)
Auvergne-Rhône-Alpes	7	4	1,57%	97,3	24 327
Bourgogne-Franche-Comté	13	13	5,10%	204,8	15 754
Bretagne	8	8	3,14%	146,3	18 291
Centre Val-de-Loire	21	20	7,84%	641,5	32 075
Grand Est	25	23	9,02%	838,2	36 444
Hauts-de-France	52	50	19,61%	1 289,6	25 792
Île-de-France	39	37	14,51%	1 332,9	36 025
Normandie	25	23	9,02%	357,5	15 544
Nouvelle Aquitaine	33	32	12,55%	662,5	20 703
Occitanie	28	25	9,80%	693,2	27 729
PACA	12	12	4,71%	445,3	37 112
Pays-de-la-Loire	5	5	1,96%	154,8	30 962
Corse	3	3	1,18%	110,4	36 813
Guadeloupe			0,00%	0,0	
Guyane	0	0	0,00%	0,0	
Martinique	0	0	0,00%	0,0	
Mayotte			0,00%	0,0	
Réunion			0,00%	0,0	
TOTAL	271	255	100%	6 974,5	27 351

Source : ESF 2022, les données non renseignées sont en cours de traitement

Tableau de synthèse valorisation des acquis de l'expérience

CPIR - VAE	Nombre de demandes instruites et présentées	Nombre de parcours acceptés	Montant des parcours pris en charge (engagements en M€)	Nombre de parcours acceptés (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	281	276	0,1	98%
Bourgogne-Franche-Comté	64	62	0,1	97%
Bretagne	71	69	0,1	97%
Centre Val-de-Loire	72	68	0,4	94%
Grand Est	183	180	0,4	98%
Hauts-de-France	215	215	1,5	100%
Île-de-France	760	758	0,1	100%
Normandie	61	60	0,2	98%
Nouvelle Aquitaine	89	89	0,3	100%
Occitanie	145	143	1,0	99%
PACA	502	500	0,1	100%
Pays-de-la-Loire	76	76	0,0	100%
Corse	12	12	0,0	100%
Guadeloupe	nc	nc	0,0	
Guyane	8	8	0,0	100%
Martinique	2	1	0,0	50%
Mayotte	nc	nc	0,0	
Réunion	nc	nc	4,9	
TOTAL	2 541	2 517	9	99%

Le dispositif démission-reconversion

CPIR - démissionnaire	Nombre de projets déposés	dont projet avec formation	dont projet avec formation (%)	dont projet de création ou reprise d'entreprise	dont projet de création ou reprise d'entreprise	Nombre de projets validés	Nombre de projets validés (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	3360	922	27%	2438	73%	3228	96%
Bourgogne-Franche-Comté	943	271	29%	672	71%	912	97%
Bretagne	1001	351	35%	650	65%	935	93%
Centre Val-de-Loire	708	181	26%	527	74%	668	94%
Grand Est	2088	730	35%	1358	65%	2048	98%
Hauts-de-France	1528	450	29%	450	29%	1441	94%
Île-de-France	2837	742	26%	2095	74%	2786	98%
Normandie	1012	299	30%	713	70%	976	96%
Nouvelle Aquitaine	2124	693	33%	1431	67%	1988	94%
Occitanie	1852	669	36%	1183	64%	1674	90%
PACA	1393	452	32%	941	68%	1321	95%
Pays-de-la-Loire	1121	351	31%	770	69%	1081	96%
Corse	61	17	28%	44	72%	58	95%
Guadeloupe	nc	nc					
Guyane	28	14	50%	14	50%	27	96%
Martinique	59	23	39%	36	61%	59	100%
Mayotte	nc	nc					
Réunion	nc	nc					

Source : ESF 2022, les données non renseignées sont en cours de traitement

1.2.6 Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

a. Description du dispositif

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), prévu à l'article L. 1233-65 du code du travail, a vocation à accompagner les salariés licenciés pour motif économique des entreprises non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille).

La convention relative au CSP du 26 janvier 2015 a de nouveau été prolongée par un avenant du 15 mars 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. En ce qui concerne Mayotte, la convention relative au CSP du 17 juillet 2018, a également été prolongée dans les mêmes conditions. Ces avenants ont prévu le maintien des règles actuelles de calcul de la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP, avec un aménagement : les partenaires sociaux ont prévu que la durée de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ne soit pas modulée en fonction de la conjoncture économique, à la différence de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

b. Le mode de financement du dispositif

Le financement est organisé par la convention relative à la mise en œuvre du CSP signée par l'État et les partenaires sociaux le 30 novembre 2015 modifiée. Jusqu'au 31 décembre 2019, le CSP était financé à la fois par les contributions des employeurs, et par l'Etat et l'Unédic. Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Etat ne co-finance plus le CSP : le financement de l'accompagnement du CSP a été transféré à Pôle emploi et le financement de l'ASP est entièrement à la charge de l'Unédic (déduction faite des contributions employeurs).

La différence entre le montant de l'ASP celui de l'ARE pour les adhérents du CSP qui avaient entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise de laquelle ils ont été licenciés demeure le seul élément devant être financé par l'Etat. Ce financement de l'Etat ne serait rendu nécessaire que dans l'hypothèse où les contributions versées par les employeurs ne permettraient pas de prendre en charge cette différence. Dans les faits, aucun financement n'a été versé à ce titre depuis la mise en place du CSP.

c. Bilan

Après une année 2020 qui s'était avérée atypique, en raison des effets de la crise sanitaire et des différentes mesures économiques mises en place pour atténuer ses effets, il avait été constaté en 2021 que le nombre d'adhésions au CSP était en net recul et se situait à un niveau inférieur à celui observé avant-crise. En outre, la part des salariés licenciés économiques adhérant au CSP était d'environ deux tiers, c'est-à-dire une proportion comparable au niveau d'avant-crise, alors que cette proportion s'était établie à 75 % en 2020.

En 2022, 57 600 personnes ont adhéré au CSP. Ce nombre d'entrées annuelles reste stable par rapport à 2021 (57 500 adhérents). La moitié des salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique adhèrent ainsi au CSP³⁷.

Les adhésions au CSP suivent toutefois une tendance haussière fin 2022, s'établissant à 17 600 entrées au T4 2022 contre 12 600 au T1. Cette dynamique qui se reflète sur le stock d'adhérents indemnisés en CSP (48 800 bénéficiaires indemnisés au T1 2023 contre 39 000 au plus bas au T2 2022) résulte de défaillances d'entreprises associées à un retournement de la conjoncture dans certains secteurs (agences immobilières, commerce de détail et transport routier). Les perspectives d'emploi semblent mal orientées dans ces secteurs : la fin de l'année 2022 est marquée par une hausse des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés dans le commerce de détail (24 PSE initiés entre octobre 2022 et mars 2023, portant sur 7 200 ruptures de contrat envisagées contre 9 portant sur 360 ruptures un an plus tôt dans ce secteur)³⁸. Ces évolutions pourraient avoir un impact négatif sur les indicateurs concernant le CSP dans les mois à venir.

Par ailleurs, la crise sanitaire et le contexte économique avaient eu des effets s'agissant du déroulement des parcours en CSP en 2020 et 2021, avec un allongement de la durée en CSP, une augmentation du recours à la formation et un moindre accès à l'emploi pendant le CSP.

Selon l'Unedic³⁹, l'amélioration du contexte économique courant 2021 s'est traduite par une baisse du taux de persistance en CSP, une diminution progressive du recours à la formation et une amélioration du retour à l'emploi, sans pour autant retrouver son niveau d'avant-crise :

- Pour les salariés licenciés ayant adhéré au CSP au quatrième trimestre 2021, le taux de persistance à douze mois se stabilise à un niveau bas, similaire au niveau d'avant-crise : 56 % des entrants sont toujours inscrits à Pôle emploi un an après leur adhésion au CSP contre 53 % pour les entrants du quatrième trimestre 2018, dernière cohorte non affectée par la crise. De même, la durée passée en CSP a retrouvé son niveau d'avant-crise (9,2 mois pour les entrants au troisième trimestre 2021 contre 9,1 mois pour ceux du quatrième trimestre 2018) ;
- Après une forte hausse du recours à la formation au cours de l'année 2020 due à la crise sanitaire mais également au plan d'investissement dans les compétences (PIC), le recours à la formation des nouveaux entrants baisse en 2022 : il s'élève à 34 % au premier trimestre 2022, contre près de 39 % à son plus haut niveau au quatrième trimestre 2020, tout en restant largement supérieur à son niveau d'avant crise (inférieur à 30 % en 2019 et compris entre 20 et 25 % en 2018) ;
- Le nombre de salariés licenciés pour motif économique ayant adhéré au CSP et qui ont connu une période travaillée en cours de CSP s'est amélioré au cours de l'année 2021,

³⁷ Source : Dares, 2023, Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations, Tableau de bord du 19 Juillet.

³⁸ Source : Dares, 2023, Dans le commerce de détail, l'emploi salarié s'ajuste et change de visage en 2022, Dares Focus n°33.

³⁹ Source : Unedic, Indicateurs de suivi du contrat de sécurisation professionnelle, juin 2023.

sans pour autant retrouver son niveau d'avant-crise : 29 % des entrants dans le dispositif au premier trimestre 2022 ont eu accès à des périodes d'emploi pendant le CSP contre 25 % au cours de l'année 2020, tandis qu'environ un tiers des bénéficiaires avait connu une période d'emploi pour les entrants avant 2019.

d. Perspectives

Aucun financement de l'Etat ne devrait intervenir, à l'exception du cas dans lequel l'État serait effectivement amené à financer la part de l'ASP supérieure à l'ARE pour les adhérents CSP comptabilisant entre un et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ayant procédé à leur licenciement économique, dans l'hypothèse où les contributions des employeurs ne permettraient pas de couvrir l'intégralité de cette somme. Cette contribution de l'État n'a pour l'instant pas été rendue nécessaire, mais l'Unédic attire l'attention de l'État sur les difficultés actuelles de recouvrement de cette contribution auprès des employeurs, comme l'indique le taux de reste à recouvrer des cotisations spécifiques au CSP, qui était de 21,15 % en 2018, 22,63 % en 2019, 24,64 % en 2020 et 26,14 % en 2021 et 31,4 % en 2022.

1.3 Les agents publics

1.3.1 La formation dans la fonction publique de l'État

En 2021, 6,6 millions de jours de formation (voir Définitions et méthode) ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État. Ce nombre est en hausse de 17 % par rapport à 2020, sans pour autant rattraper le niveau d'avant la crise sanitaire.

Les agents suivent en moyenne 4,0 jours de formation durant l'année 2021, contre 3,4 en 2020 et 4,7 en 2019. En moyenne, chaque agent suit 2,1 jours de formation statutaire et 1,9 jour de formation professionnelle.

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2021

Ministère	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾
Agriculture et Souveraineté alimentaire	800	112 200	3,7	27 400	46 100	1,5	28 200	158 400	5,2
Armées	3 200	23 700	0,4	49 100	120 700	1,9	52 400	144 400	2,3
Culture	0	6 400	0,3	27 500	60 700	2,4	27 500	67 100	2,7
Europe et Affaires étrangères	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Économie, Finances, Souveraineté industrielle et numérique	38 600	1 000 200	7,7	391 200	461 300	3,5	429 800	1 461 500	11,2
Éducation nationale ⁽¹⁾	95 800	155 900	0,1	1 002 400	1 165 100	1,1	1 098 200	1 320 900	1,3
Intérieur et Outre-Mer	391 800	1 009 200	5,2	411 100	656 200	3,4	802 900	1 665 400	8,6
Justice	13 700	958 500	10,2	117 400	275 100	2,9	131 100	1 233 600	13,1
Services du Premier ministre	3 700	5 800	0,6	15 900	22 700	2,2	19 600	28 400	2,8
Ministères sociaux	200	51 800	3,9	3 300	8 000	0,6	3 500	59 800	4,5
Transition écologique, Cohésion des territoires, Transition énergétique	2 700	108 200	2,4	98 800	163 900	3,6	101 400	272 100	5,9
Formation interministérielle	1 200	95 100	so	73 900	93 700	so	75 200	188 800	so
Hors ministère de l'enseignement	455 900	3 371 100	5,5	1 215 600	1 908 300	3,1	1 671 500	5 279 400	8,7
Ensemble⁽³⁾	551 700	3 527 000	2,1	2 218 000	3 073 400	1,9	2 769 700	6 600 300	4,0
Évolution 2021/2020	7%	9%	8%	27%	31%	28%	23%	19%	17%

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre par exemple.

Note : Les valeurs indiquées pour "Ensemble" peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Les effectifs en formation, ainsi que le nombre de jours de formation sont arrondis à la centaine. Ainsi, pour le ministère de la Culture, 48 personnes ont suivi une formation statutaire en 2021, soit "0" - arrondi à la centaine.

nd : résultats non disponibles, so : sans objet.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2021 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2021. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(3) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

Lecture : En 2021, les agents ont suivi en moyenne 4 jours de formation, dont 2,1 jours pour de la formation statutaire et 1,9 jours pour de la formation professionnelle.

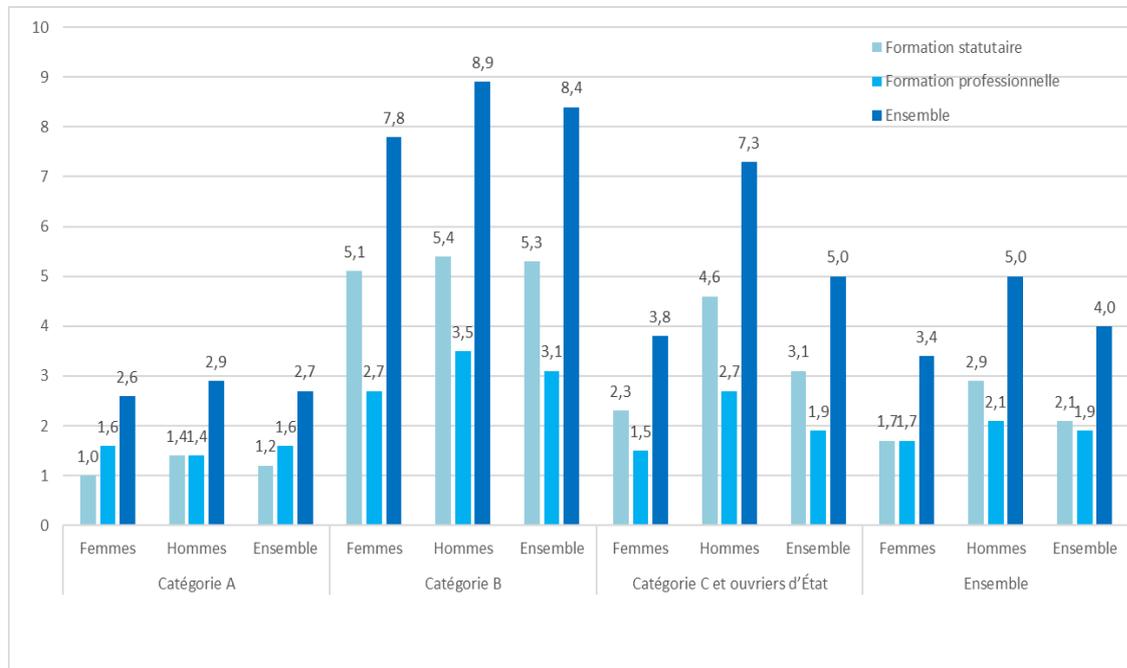
a. La formation statutaire

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. Par rapport à 2020, le nombre de jours de formation statutaire a augmenté de 9 % et celui des effectifs en formation de 7 %. Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les corps de magistrat, de greffier et de surveillant pénitentiaire, représente en moyenne 10 jours par agent en 2021. À l'inverse, les agents des ministères de l'Éducation nationale et des Armées passent respectivement 0,1 et 0,4 jour en formation statutaire (Figure 2).

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,7 jour par an contre 2,9 jours (Figure 2). Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

Le nombre de jours de formation statutaire est en moyenne de 5,3 jours par an pour les agents de catégorie B, de 3,1 jours par an par agent de catégorie C, mais de seulement 1,2 jour pour ceux de catégorie A. Cet écart par rapport à la catégorie A s'explique par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps de catégories B et C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2021



Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre par exemple.

Note : Les valeurs indiquées pour "Ensemble" peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2021, les femmes de catégorie B ont suivi en moyenne 7,8 jours de formation, dont 5,1 jours pour de la formation statutaire et 2,7 jours pour la formation professionnelle.

b. La formation professionnelle

La formation professionnelle est une formation facultative, destinée à parfaire ou développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Par rapport à 2020, le nombre de jours de formation professionnelle a augmenté de 31 % et celui des effectifs en formation de 27 %. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue, dispositif de formation professionnelle le plus courant, concentre 87 % des jours de formation professionnelle effectués en 2021 (Figure 3). La préparation aux examens et concours représente 11 % des jours de formation professionnelle, et les congés formation, 2 %.

Figure 3 : Répartition du nombre de jours de formation professionnelle selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2021 (en nombre de jours par agent)

en nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,4	2,5	1,7	1,6	87
Congés de formation	0,0	0,1	0,0	0,0	2
Préparation aux examens et concours	0,1	0,5	0,1	0,2	11
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble	1,6	3,1	1,9	1,9	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

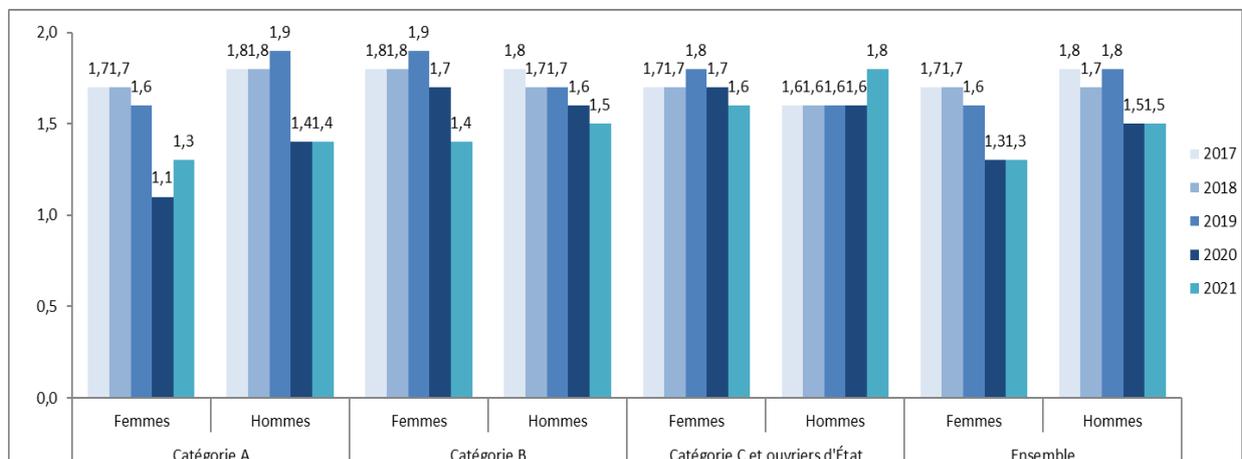
Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre par exemple.

Note : L'ensemble des jours de formation pour les agents par catégorie diffère légèrement du total de la ligne de la catégorie, pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2021, les agents ont suivi en moyenne 1,9 jour de formation professionnelle.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle reste globalement stable en 2021. En fonction de la catégorie hiérarchique et du sexe des agents, elle est comprise entre 1,3 et 1,8 jour (Figure 4). Par rapport à 2020, la durée des formations des agents de catégorie A est stable pour les hommes avec 1,4 jour et augmente pour les femmes, passant de 1,1 à 1,3 jour. Comme en 2020, ce sont les femmes de catégorie A qui suivent les formations professionnelles les plus courtes en 2021, avec une durée moyenne de 1,3 jour, contre 1,4 jour pour les femmes de catégorie B et 1,6 pour celles de catégorie C. *A contrario*, les agents de catégorie C suivent les actions de formation professionnelle les plus longues, notamment les hommes, avec 1,8 jour.

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2021 (en nombre de jours)



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre par exemple.

Lecture : En 2021, les actions de formation professionnelle suivies par les femmes durent en moyenne 1,3 jour, contre 1,7 en 2017 et pour les hommes 1,5 jours contre 1,8 en 2017.

- Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)⁴⁰ est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017 en substitution au Droit individuel à la formation (DIF). Il permet à un agent désirant suivre une action de formation continue de prendre en charge tout ou partie du coût de la formation.

En 2021, hors ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur, de la recherche & de l'innovation et Europe & affaires étrangères, 6 210 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif pour 35 700 jours de formation.

Figure 5 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2021

	Effectifs en formation	Nombre de jours en formation
Agriculture et Alimentation	60	880
Armées	1260	7 990
Culture	440	1 450
Europe et Affaires étrangères	nd	nd
Ministères économiques et financiers	2560	11 120
Intérieur et Outre-mer	100	1 350
Justice	330	4 840
Services du Premier ministre	50	870
Ministères sociaux	1230	5 070
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	180	2 110
Formation interministérielle	0	20
Ensemble(1) hors ministères de l'enseignement	6 210	35 700

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. En 2021, les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractères administratifs) dont ceux de l'école de la magistrature et du musée du Louvre par exemple.

Notes : L'analyse de l'évolution de ces données doit être réalisée avec prudence. Les périmètres des ministères répondants peuvent évoluer selon les années, tout autant que la qualité de leurs réponses.

La ligne "Ensemble" peut différer du total des lignes ministérielles pour des questions d'arrondis.

nd : résultats non disponibles

(1) "Ensemble" correspond à l'arrondi du total des données disponibles pour l'année. En 2021, l'ensemble est calculé hors "Jeunesse, Sports, Education Nationale, Enseignement supérieur, Recherche & Innovation et Europe & affaire étrangères".

⁴⁰ Article 22 ter et quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Lecture : En 2021, 6 210 agents ont mobilisé leur CPF.

Définitions :

Formation statutaire : La formation statutaire est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il exerce ses fonctions. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation est accomplie durant la période de stage.

Formation professionnelle : Dans cette étude, la formation professionnelle regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autre que la formation statutaire.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Différents dispositifs de formation professionnelle existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnel permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le compte personnel de formation en vue de satisfaire un projet d'évolution professionnelle.

Formation interministérielle : La formation interministérielle regroupe dans cette étude les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'Ipag CPAG et dans les IRA.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacré à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (Siasp).

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP - SDessi.

1.3.2 Les agents territoriaux

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public de formation paritaire, unique et déconcentré disposant de 2452 agents au service de la formation des agents territoriaux. Financé principalement par la cotisation principale

obligatoire versée par les employeurs territoriaux, il est implanté au plus près des territoires et dispose d'un maillage de 103 implantations dont 18 délégations régionales soutenues par l'expertise de 5 instituts nationaux. Il mobilise un réseau de 12 613 formatrices et formateurs qui interviennent dans 11 667 lieux de formation.

Les missions de l'établissement concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leurs missions de service public. Le CNFPT assure en effet la formation des agents territoriaux tout au long de leur vie professionnelle ; il accompagne les cadres de direction dans leur carrière ; il accompagne le développement de l'apprentissage dans les collectivités ; il favorise la reconnaissance et la valorisation de l'expérience acquise par l'organisation de dispositif d'accès à la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou à la RED (reconnaissance d'équivalence de diplôme pour l'accès à certain concours).

Soucieux de s'inscrire pleinement dans l'environnement du service public local et d'anticiper les évolutions des politiques publiques et des compétences des agents territoriaux, le CNFPT dispose d'un observatoire de la fonction publique territoriale qui réalise des études et des enquêtes sur l'emploi, les métiers et les compétences et édite et actualise le répertoire des 250 métiers territoriaux qui permet notamment d'accompagner les politiques RH des collectivités.

L'organisme s'est doté de 5 grandes priorités à horizon 2027 :

- Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale
- Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux
- Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité
- Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents
- Faire du CNFPT un établissement engagé avec un modèle économique adapté et évolutif

L'établissement s'est par ailleurs doté de 10 engagements spécifiques en faveur de la transition écologique.

Activité 2022

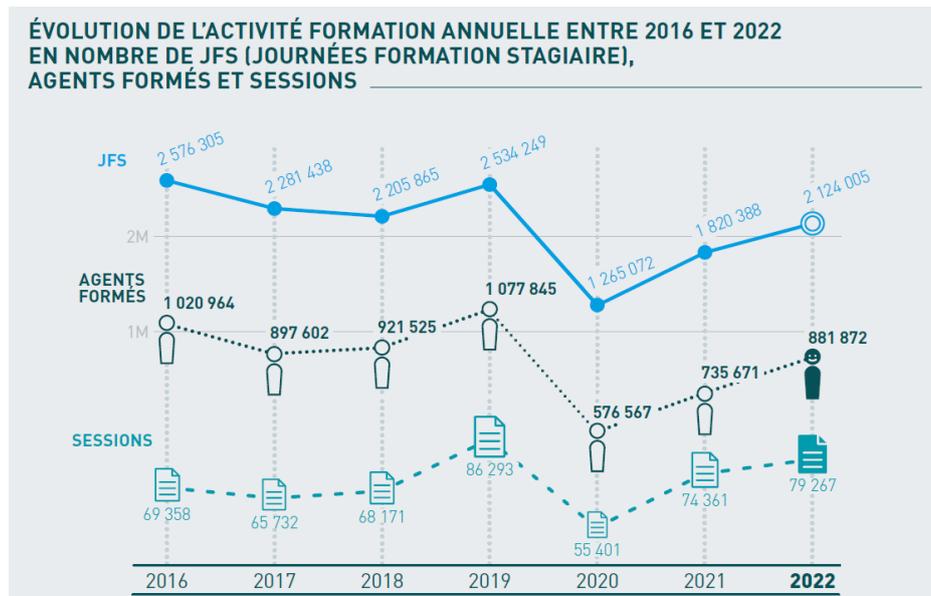
En 2022, l'activité du CNFPT se caractérise par une dynamique d'avant crise. Le CNFPT a accueilli 881 872 stagiaires en 2022, soit 146 201 de plus qu'en 2021 et 305 305 de plus qu'en 2020, ce qui représente une progression de 20% sur un an et de 54% sur 2 ans.

Si la libération progressive des jauges imposées par la crise sanitaire explique cette progression sensible du nombre des agents formés en 2022, il n'en demeure pas moins qu'une forte marge de progression est encore envisageable en matière de réduction du taux d'absentéisme qui s'établit à 18%, lorsqu'il était de 14% avant la crise sanitaire.

Cette reprise dynamique de l'activité se traduit également par une hausse de près de 17% des journées de formation stagiaires (JFS) par rapport à 2021 et de 68% par rapport à 2020 avec 2 124 005 JFS en 2022 contre 1 820 388 en 2021 et seulement 1 265 072 en 2020. La tendance est la même du côté de la réalisation des journées formation (JF), en croissance de 6,5%, qui passent de 175 261 JF en 2021 à 186 556 JF en 2022. La progression s'observe également sur le plan du nombre de sessions réalisées qui passent de 55 401 en 2020, à 74 361 en 2021 pour atteindre 79 267 en 2022, soit une augmentation de 6,6% sur 1 an et de 43% sur 2 ans. On peut

aussi constater une baisse significative du taux d'annulation des sessions qui s'établit à 13% des sessions programmées alors qu'il était de 42% en 2020 et 23% en 2021. Ce taux se rapproche ainsi des 9,5% affichés en 2019. Enfin, de façon plus générale, on observe que le nombre de stagiaires acceptés en formation par le CNFPT progresse en 2022 de 18,70% par rapport à 2021

Illustration de l'évolution de l'activité formation annuelle entre 2016 et 2022

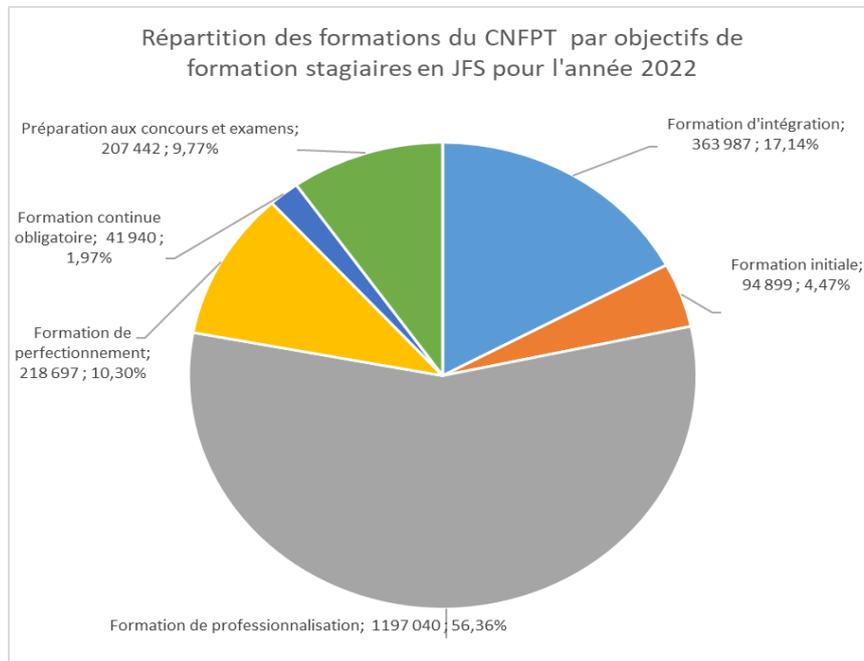


Présentation analytique de l'activité de formation du CNFPT en 2022

L'action du CNFPT s'inscrit dans le cadre des 6 grandes catégories de formation proposées aux agents de la fonction publique territoriale que le dispositif législatif a arrêté pour définir le périmètre de ses compétences statutaires de de ses missions :

- 1 La formation d'intégration : il s'agit d'une formation statutaire obligatoire préalable à la titularisation des fonctionnaires territoriaux de catégorie A (10 jours), B (10 jours) et C (5 jours), également ouverte aux agents contractuels ;
- 2 La formation initiale, qui comprend des stages obligatoires préalables à la titularisation de certains grades de catégorie A et de certains grades d'agents de police municipale. Certaines actions d'adaptation à l'emploi sont également organisées dans le cadre de la formation initiale ;
- 3 La formation de professionnalisation, qui est une formation statutaire intervenant à l'issue de la titularisation et au cours de la carrière, notamment lors de la prise d'un poste d'encadrement, également ouverte aux agents contractuels ;
- 4 La formation de perfectionnement, qui concerne l'ensemble des agents de la FPT ;
- 5 La formation continue obligatoire statutaire de certains grades de police municipale ;
- 6 La préparation aux concours et examens professionnels de la FPT.

Répartition de l'activité de formation du CNFPT par catégories statutaires de formation en 2022 en JFS (source : bilan d'activité 2022 du CNFPT)



Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2015 à 2020

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Formation d'intégration	263 013	282 448	285 870	327 922	248 921	334 193	363 987
Formation initiale	94 556	98 501	89 980	85 266	58 311	74 589	94 899
Formation de professionnalisation	1 523 034	1 253 965	1 273 660	1 496 762	618 725	952 227	1 197 040
Formation de perfectionnement	330 293	273 364	252 766	294 614	117 779	189 415	218 697
Formation continue obligatoire	32 695	35 232	35 956	35 696	13 052	33 343	41 940
Préparation aux concours et examens	332 714	337 929	267 632	293 988	208 284	236 620	207 442
TOTAL	2 576 304	2 281 438	2 205 865	2 534 249	1 265 072	1 820 388	2 124 005

Source : rapports d'activité du CNFPT.

Les formations d'intégration

Les formations d'intégration des agents de catégorie A, B et C, avec 363 987 JFS marquent une progression de 46% depuis 2020. Cette évolution est notamment liée à la sortie de la période de crise sanitaire. Elle est également liée à l'accueil en formation des agents publics contractuels, tel que l'impose la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. C'est ainsi que le CNFPT a formé 9 963 agents contractuels en 2022, ce qui représente 16% des stagiaires présents dans les formations d'intégration.

Les formations initiales et la formation continue obligatoire dans la filière police municipale

Outre les formations initiales statutaires de certains grades de catégorie A (administrateurs territoriaux ; ingénieurs en chef, conservateurs des bibliothèques et conservateurs du patrimoine) qui concernent des effectifs réduits, c'est la filière police municipale qui

représente le plus gros volume d'activité de cette catégorie de formation avec les formations initiales des agents de police municipale (catégorie C), les chefs de service de police municipale (catégorie B) et les directeurs de police municipale (catégorie A).

Suite à une **augmentation de 40 % des effectifs en formation initiale entre 2019 et 2022** (de 1 904 à 2 672 agents formés), le **besoin de formation est estimé à 11 000 agents à horizon 2026**. Aussi, face à cette situation et pour préserver sa capacité à répondre de manière satisfaisante aux besoins des collectivités, le CNFPT s'est doté d'un **plan d'action spécifique sur la police municipale**.

La formation initiale et continue des agents de cette filière constitue une des priorités formatives très importante de l'établissement puisqu'il y consacre l'équivalent de 16,61% de son activité globale alors que le poids des effectifs des agents de cette filière dans la FPT n'est que de 1,60%.

Les formations de préparation au concours et examens professionnels.

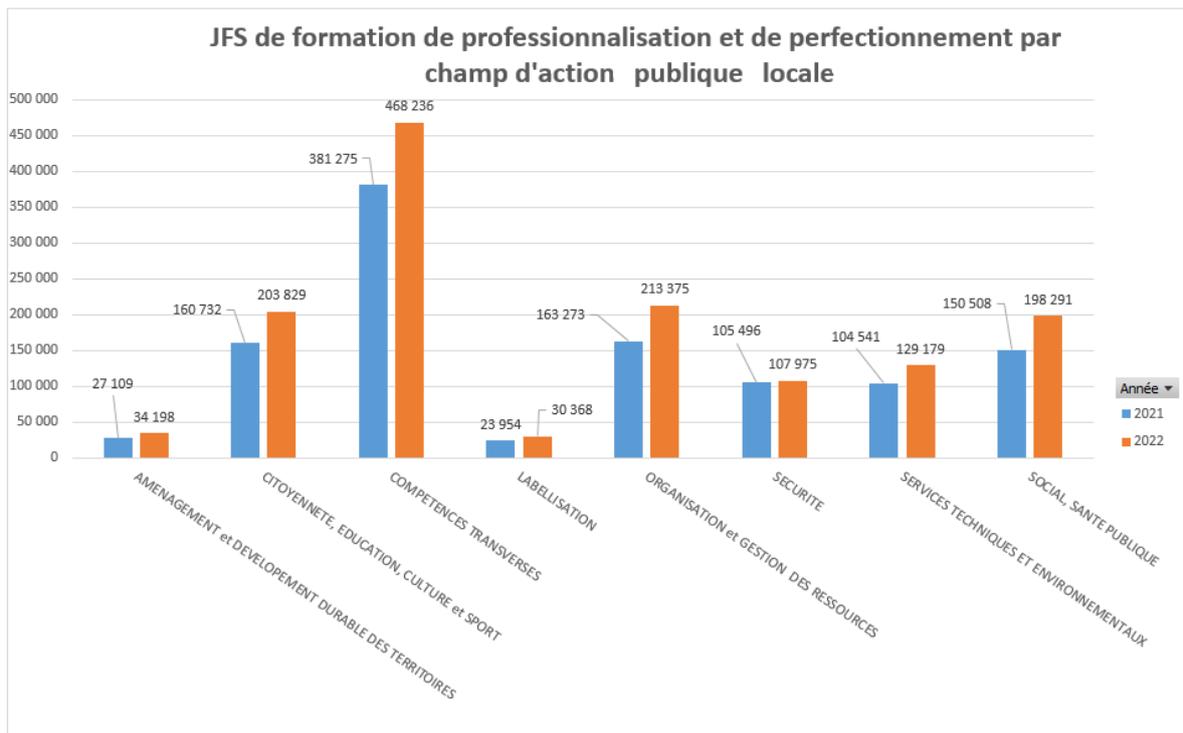
Le CNFPT qui organise les formations de préparations au concours et examens professionnels pour toutes les filières et cadre d'emplois de la FPT a connu cette année une baisse relative d'activité imputable au caractère conjoncturel de l'organisation des concours d'une année sur l'autre. L'activité de formation consacrée à cette catégorie de formation, qui représente 9,77% de l'activité en JFS pour 2022, représente 207 442 JFS en 2022 contre 236 620 en 2021, soit une baisse de 12,33%, se situant ainsi au même niveau que pour l'année 2020.

La formation continue : formations de professionnalisation et de perfectionnement

L'activité de formation continue recouvre aussi bien les formations de professionnalisation (formation au premier emploi après titularisation ; prise de poste à responsabilité ; développement des compétences au moins une fois tous les 5 ans) que les formations de perfectionnement qui permettent à tous les agents de progresser professionnellement tout au long de la carrière grâce à l'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire.

Au regard du nombre et de la diversité des métiers exercés dans la FPT, l'offre de formation continue représente naturellement le plus important volume d'activité du CNFPT avec respectivement 1 197 040 JFS pour les formations de professionnalisation et 218 697 JFS pour les formations de perfectionnement ce qui correspond à un total de 1 414 737 JFS, soit 67% du nombre total de JFS pour l'ensemble de l'activité formation de l'établissement 2022. Ici encore, on constate une forte reprise de l'activité avec une augmentation de l'ordre de 21% par rapport à 2021 et de 92% par rapport à 2020.

Par ailleurs cette augmentation de l'activité de la formation continue entre 2021 et 2022 se traduit de manière systématique dans tous les champs d'action publique locale (comme présenté ci-dessous)



Graphique de l'évolution de l'activité de la formation continue en nombre de JFS par champ d'actions publiques locales (source : bilan d'activité du CNFPT 2022)

Les actions engagées en 2022 dans le cadre des engagements du CNFPT en faveur de la transition écologique

Les agents territoriaux doivent être accompagnés et outillés pour que les collectivités territoriales soient capables d'agir puissamment et avec efficacité dans le cadre de la transition écologique.

La problématique de la transition écologique recouvre un traitement multidimensionnel dans l'offre de formation de l'établissement. Une dimension qu'affiche le livret thématique « Urgence climatique et transition écologique » édité en 2022, qui identifie 80 formations présentes, et 40 ressources formatives accessibles à l'ensemble des agents territoriaux, organisées autour de dix thématiques telles que la stratégie et le pilotage des transitions, les mobilités durables, la performance énergétique, les énergies renouvelables, la prévention et la gestion des risques ou l'économie circulaire. Parallèlement et pour favoriser la compréhension des nouvelles dispositions issues de la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021, le CNFPT en a décrypté en 2022 les principales conséquences pour les collectivités dans un guide complet.

Dans la même logique, une offre de service de suivi de la démarche « neutralité carbone en 2050 » a été conçue par la Fabrique d'innovation pour les transitions, la direction générale de l'énergie et du climat (ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires) et le CNFPT.

Par ailleurs, l'établissement a construit dans son offre de formation 2022 une série de 4 classes virtuelles traitant des questions de la biodiversité, de la gestion forestière, de l'installation ou

la restauration d'un bocage ou encore de l'implantation de micro-forêts. Par ce biais, 600 agents territoriaux se sont acculturés et formés aux problématiques de l'adaptation des villes au changement climatique et à la lutte contre l'érosion de la biodiversité.

Les partenariats nationaux stratégiques

Des partenariats stratégiques ou thématiques ont été noués ou renouvelés : Agence nationale de la cohésion des territoires, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie pour la formation des personnels des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), ministère de l'agriculture et de l'alimentation, ministère de la culture, ministère de l'intérieur, Association des maires de France, Certif'pro (CléA)...

- Ainsi, le CNFPT est depuis 2019 partie prenante des espaces France services, un dispositif porté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires et la Banque des territoires. L'établissement assure la formation obligatoire initiale de l'ensemble des conseillers France services. Cette formation est composée d'un socle commun relatif à l'accueil, aux notions de service public, à l'appui à la réalisation des démarches administratives papier ou dématérialisées et à l'accompagnement numérique des usagers. Avec près de 408 sessions tous socles confondus, 2 830 agents ont été formés en 2022.

- Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le CNFPT déploie une offre de service pour les départements conçue en complément de l'offre nationale. Cette offre entend répondre aux besoins de formations sur mesure très spécifiques et favoriser la mise en œuvre de formations inter-institutionnelles regroupant les travailleurs sociaux et leurs partenaires non territoriaux.

- Initié en 2015, le plan national de formation « Valeurs de la République et laïcité » (VRL) est déployé par le CNFPT auprès des agents territoriaux. Ce plan est destiné prioritairement aux professionnels en contact quotidien avec le public : services d'accueil, services périscolaires, services de restauration collective, agents exerçant leurs fonctions sur la voie publique. Le caractère obligatoire de la sensibilisation au principe de laïcité de l'ensemble des agents publics depuis la loi du 24 août 2021 et la nomination de référents laïcité dans les collectivités territoriales et les établissements publics a renforcé le recours aux formateurs du plan VRL et élargi leurs champs d'intervention à l'ensemble des domaines de compétences des collectivités concernées (sport, culture, relations avec les associations...).

- En 2022, après la révision de l'itinéraire de formation dédié à ces professionnels en 2021, le CNFPT a accentué son action pour toujours mieux répondre aux besoins de développement des compétences des secrétaires de mairie et prendre en compte les enjeux d'attractivité et de fidélisation qui concernent ces 23 380 emplois de ce type recensés à l'échelle du territoire national.

- La convention de partenariat entre le ministère de la culture, la Bibliothèque nationale de France et le CNFPT a été renouvelée en 2022, avec l'objet de définir les modalités d'accompagnement à la transformation des bibliothèques territoriales et de leurs métiers, en termes de formation, au regard des transitions numériques, écologiques et des transformations sociales.

La prise en charge de l'apprentissage

L'intervention de la loi de finances pour 2022 a modifié la compétence du CNFPT en lui confiant la prise en charge à 100 %, et non plus à 50%, du financement des coûts de formation des apprentis (dans la limite de montants maximaux établis conjointement avec France compétences).

En contrepartie, l'établissement bénéficie d'une cotisation plafonnée à 0,1 % de la masse salariale des agents territoriaux affectée au budget annexe apprentissage. Cependant, pour tenir compte du fait que les collectivités ayant recruté des apprentis antérieurement au 1^{er} janvier 2022 continueraient de devoir assurer la moitié du coût de leur formation jusqu'au terme des contrats concernés, le conseil d'administration a décidé de fixer le taux de majoration de la cotisation à 0,05 % pour l'exercice 2022.

Ce dispositif de financement à 100% prévu pour les apprentis recrutés à partir de 2022 a coexisté au cours de l'année avec celui prévu à 50% pour les apprentis recrutés en 2020 et en 2021 (loi du 6 août 2019).

Le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 (relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le CNFPT) a permis au CNFPT de mieux piloter la charge financière consécutive en conditionnant notamment le financement de la formation à la délivrance d'un accord préalable de prise en charge. L'établissement a donc adapté son règlement en conséquence.

Simultanément, il a complété le dispositif en instaurant, pour les apprentis RQTH recrutés à compter du 1^{er} janvier 2022, une majoration de prise en charge dans la limite de 4000 € annuel afin de tenir compte des aménagements éventuels de formation.

Ce sont ainsi 12 700 contrats dont les frais de formation ont été pris en charge par le CNFPT en 2022 pour une charge estimée à 114 M€ couverte par une recette estimée à 81 M€. Cet effort a été rendu possible par la mobilisation d'un excédent issu de la baisse d'activité liée à la crise sanitaire.

Pour pouvoir tenir ses intentions de recrutement, dépassant les objectifs fixés par la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'Etat, le CNFPT a donc fixé de nouvelles règles de gestion : la demande d'accord préalable de financement doit être présentée par la collectivité territoriale dans les trois mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage ; celle d'accord de prise en charge doit être présentée par l'organisme de formation par l'apprentissage (OFA) dans les trente jours suivant ce même début. Le versement du financement se fait conformément à l'accord de prise en charge délivré par le CNFPT, sous réserve de la production des factures par le bénéficiaire au plus tard dans les 60 jours suivant le terme de la dernière échéance de l'année civile de facturation.

Par ailleurs, le CNFPT a tiré les enseignements de l'expérimentation du conventionnement de facturation avec les OFA qui avait d'ores et déjà permis une forte diminution du nombre de factures : suppression du seuil de l'effectif de 10 apprentis pour toucher les OFA de taille intermédiaire, élargissement de la période de contractualisation (de 12 à 18 mois), fixation de la valeur forfaitaire des frais de formation annuelle contractuellement (dans le respect des montants maximaux).

Ces mesures de rationalisation et de simplification comptable prises à l'attention des OFA ont été complétées par des améliorations significatives des outils informatiques mis à la disposition des collectivités territoriales, dont notamment une révision en profondeur des pages Internet dédiées à l'apprentissage et l'ouverture le 9 juin 2022 d'un service dématérialisé à l'attention des collectivités destiné à recueillir les demandes d'accord préalable de financement, accessible via un onglet apprentissage intégré à l'application « Inscription en ligne » (IEL).

Enfin, pour répondre à la montée en charge des intentions de recrutement d'apprentis par les collectivités territoriale, l'établissement a renforcé les équipes régionales installées dans les délégations en procédant à la création de 10 postes d'adjoints administratifs chargés de l'exécution comptable.

L'apprentissage territorial est essentiellement réalisé dans les communes (54 % des contrats) et leurs établissements publics (23 %). Il est fortement concentré sur certains diplômes : les 23 premiers diplômes en termes d'effectifs concentrent ainsi 46,86 % des contrats. Ce sont particulièrement deux diplômes qui représentent un volume prédominant d'apprentis (16,9 % des effectifs) : le CAP accompagnement éducatif petite enfance et le CAP jardinier paysagiste.

Parmi les diplômes les plus représentés, ressortent, outre le domaine de la petite enfance, et des métiers du paysage et des espaces verts, ceux de l'animation, de l'accompagnement social, de la santé puis ceux liés aux services transversaux (gestion administrative, informatique, droit public), dans la continuité de 2021.

Près de la moitié (47 %) des apprentis préparent des diplômes de niveau 3 ou 4 (CAP/Bac pro). 39 % sont issus de l'enseignement supérieur (licence et plus) dont 17 % préparent un niveau master (un chiffre en progression).

Données statistiques complémentaires

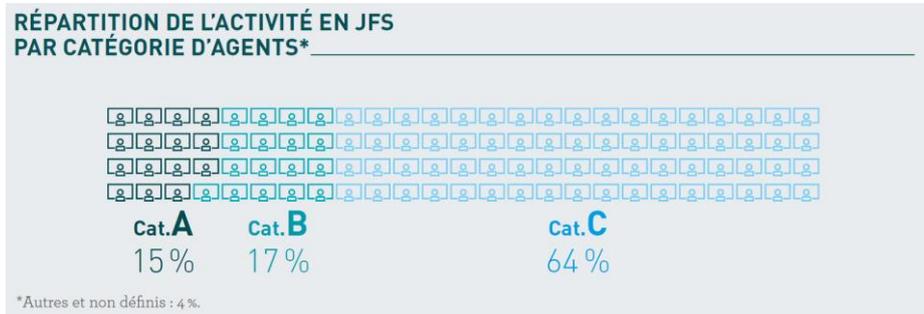
► Répartition de l'activité de formation en 2022 par filière de la FPT

	2022	Part dans l'activité du CNFPT	Poids des effectifs FPT au 31/12/2017*
Administrative	306 843	27,55%	24,80%
Animation	63 226	5,68%	4,70%
Culturelle	38 131	3,42%	3,60%
Incendie et secours	27 888	2,50%	2,80%
Médico-sociale	33 522	3,01%	4,40%
Médico-technique	749	0,07%	0,10%
Police municipale	185 000	16,61%	1,60%
Sociale	69 354	6,23%	8,70%
Sportive	9 044	0,81%	0,90%
Technique	380 200	34,13%	48,40%
Contractuels, emplois aidés, autres	1 010 048		
Sous-total titulaire	1 113 956	100,00%	100%
TOTAL	2 124 005		

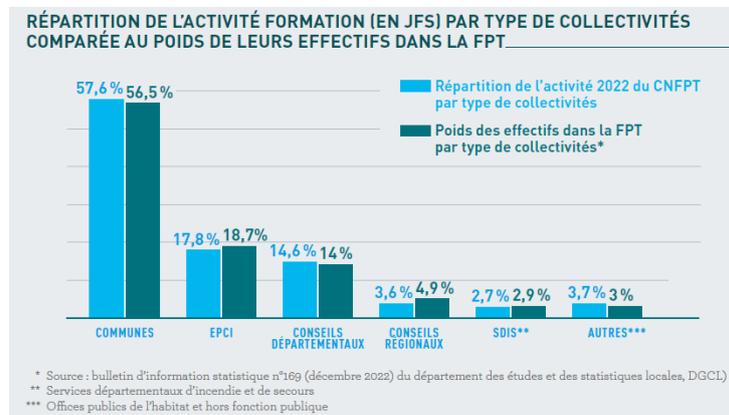
Source : rapport d'activité du CNFPT, INSEE, données SIASP au 31 décembre 2017 (retraitement CNFPT), Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT.

Autres : titulaires sans filière, contractuels, emplois aidés, inconnus

- Répartition de l'activité en JFS par catégorie d'agents (source : bilan d'activité 2022 du CNFPT)



- Répartition de l'activité de formation 2022 par type de collectivité (source : bilan d'activité 2022 du CNFPT)



Évolution du nombre des stagiaires présents par nature de formation entre 2016 et 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Formation d'intégration	46 097	48 240	49 430	56 708	45 896	58 743	63 441
Formation initiale	8 254	8 589	8 609	9 107	5 881	6 928	9 558
Formation continue	826 492	698 560	723 461	846 490	414 102	554 912	689 066
Formation continue obligatoire	10 973	11 511	12 242	13 453	4 755	12 705	16 348
Préparation aux concours et examens	129 148	130 702	127 783	152 087	105 933	102 383	103 459
TOTAL	1 020 964	897 602	921 525	1 077 845	576 567	735 671	881 872

Source : rapports d'activité du CNFPT

1.3.3 La formation dans la fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière comprend les agents des établissements publics de santé ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est agréée par le Ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale), des dispositifs individuels (cotisation de

0,2 % de la masse salariale), incluant le congés de formation professionnelle (CFP), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le bilan de compétences (BC), ces trois derniers dispositifs, à l'initiative des agents, faisant l'objet d'une, ainsi que les fonds consacrés au financement des études promotionnelles (0,6 % de la masse salariale) au bénéfice des personnels relevant de la fonction publique hospitalière.

Concernant la gestion du plan de formation continue, les établissements employant des personnels relevant de la FPH adhèrent de façon volontaire à l'ANFH. Sont donc désignés ici sous le terme « établissements adhérents », les seuls établissements versant la cotisation de 2,1 % au titre de l'agrément plan de formation. Ces données sont complétées des chiffres 2022 communiqués par l'AP-HP, non adhérente pour ce volet.

La totalité des établissements employant des personnels relevant de la FPH doit obligatoirement cotiser à l'ANFH pour l'enveloppe CFP-BC-VAE et pour le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP). Sont donc appelés « établissements cotisants » l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

A noter qu'un agent peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2022 (source : données d'activité 2022 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

	ANFH 2022	AP-HP 20122
Nombre total des établissements FPH	2 241	
Nombre d'établissements cotisant à l'ANFH au titre des dispositifs CFP-VAE-BC à hauteur de 0,2 % et au titre du fonds mutualisé pour études promotionnelles à hauteur de 0,6 % de la masse salariale (tous les établissements de la FPH en raison de l'obligation de cotiser pour ces dispositifs à l'ANFH)	2 241	
Nombre d'établissements <i>adhérents</i> à l'ANFH en 2022 pour la gestion du plan de formation continue (versement volontaire à l'ANFH de 2,1 % de la masse salariale des personnels non médicaux, y compris les sages-femmes)	2 182 (97,4%)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2021 (effectifs physiques)	1, 22 M Source : Insee, Siasp	Dont 70 959
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH en 2022 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	1 100 803	
Nombre d'agents des établissements <i>adhérents</i> de l'ANFH en 2022 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sages-femmes, mais hors contrats aidés)	1 005 258	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation 2022 (agents relevant de la fonction publique hospitalière des <i>seuls établissements adhérents</i>)	899 294	75 307
Dont plus de 420 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC		
Taux d'accès à la formation	51 %	52 %

Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle en 2022 :		
- Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours	3 173	Dont agents AP-HP
- Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE)	1 259	n.d.
- Nombre de bilans de compétences accordés (BC)	5 439	
Etudes promotionnelles financées par l'ANFH en 2022 (ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents)	22 166	325 hors FMEP

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 97,4 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,7 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2022, plus de 899 000 départs en formation ont été enregistrés au titre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH et leur taux d'accès à la formation s'élève à 51% (+3,2 points par rapport à 2021).

L'augmentation des départs en formation marque un quasi-retour à la normale des départs formations au sein des établissements de santé et la poursuite d'une dynamique de progression des charges de formation « EP » soutenue par les suites des mesures dérogatoires qui se sont poursuivies en 2021 et par la mise à disposition d'enveloppes complémentaires en 2021 et 2022.

Avec un volume de plus de 28,3 millions d'heures (+12,7% par rapport à 2021), l'augmentation du nombre d'heures s'explique non seulement par l'augmentation des départs mais aussi par celle de la durée moyenne des formations, portée par un niveau record de départs en études promotionnelles et par le développement des formations de type apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

En 2022, 2 910 (contre 1 287 en 2021) dossiers étaient ainsi en cours, correspondant à 20,4 M€ de charges. 37% de ces dossiers concernent des formations de niveau bac ou infra bac. Les filières de formation « Services de soins », « Techniques Ouvriers » et « Direction Administration » représentent 72% des dossiers en cours. A noter également, comme l'année dernière, que les agents des établissements de la catégorie « Centre Hospitalier » sont les plus représentés (46%) dans les dossiers de type apprentissage en cours en 2022.

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2022 est la suivante :

Catégorie A	41%
Catégorie B	38%
Catégorie C	21%

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	54%
	Catégorie B	35%
	Catégorie C	11%

A noter qu'un stagiaire *peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.*

Le changement de catégorie de rémunération de certains corps - et plus particulièrement le passage de la catégorie C à la catégorie B des agents des grades aides-soignants et auxiliaires de puéricultures qui représentent un nombre important d'agents et de départs en formation - explique l'évolution de la répartition des départs par catégorie : baisse de 20 points (21% des départs en formation enregistrés au titre de l'agrément PLAN 2022 contre 41% en 2021) de la part des départs des agents de catégorie C et hausse de 18 points par rapport à 2021 de celle des agents de catégorie B. Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, plus de 420 000 actions ou départs en formation ont été dispensés par des organismes enregistrés comme ODPC à des professionnels de santé éligibles au développement professionnel continu.

Les données relatives au congé de formation professionnelle (CFP), au bilan de compétences (BC) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les données recueillies concernent tous les établissements et agents non médicaux (y compris les sages-femmes) relevant de la fonction publique hospitalière, tous les établissements ayant l'obligation de cotiser auprès de l'ANFH pour ces trois dispositifs à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale pour l'ensemble.

Concernant le congé de formation professionnelle, 3 173 dossiers classiques sont en cours de financement en 2022.

Pour la VAE, 1 259 dossiers sont en cours de financement en 2022 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 4 514 dossiers ont été accordés en 2022 (4 630 en 2021) et concernent majoritairement les agents de catégorie B (49% catégorie B, 30% catégorie A et 20 % catégorie C).

Les données relatives aux études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles permettent d'accéder à 31 diplômes et certificats du secteur sanitaire, social et médico-social (liste fixée par un arrêté du Ministère des Solidarités et de la Santé).

Elles sont notamment financées sur l'enveloppe du Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP) pour lequel tous les établissements cotisent obligatoirement auprès de l'ANFH à hauteur de 0.6% de leur masse salariale.

Elles peuvent également faire l'objet d'un financement partiel ou total sur l'enveloppe plan de formation des établissements ou sur les fonds mutualisés de l'ANFH. Par ailleurs, l'enveloppe CFP, orientée vers les projets personnels de reconversion professionnelle, peut être utilisée pour financer des études promotionnelles (EP). Enfin, l'ANFH mobilise, dans le cadre de partenariats, des fonds auprès de plusieurs organismes (ex : CNSA, FIPHFP, ARS, Conseils régionaux, ...).

En 2022, 22 166 études promotionnelles ont été financées par l'ANFH pour un total de 538 004 K€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). Suite notamment aux mesures arrêtées par les instances paritaires de l'ANFH, le nombre de nouveaux dossiers a augmenté en 2022 (+3,2%) s'établissant à 9 834.

En outre, des EP sont financées sur des fonds propres de l'AP-HP.

Contribution de chaque fonds au financement des études promotionnelles (EP) :

Sur l'enveloppe Plan de formation (2,1 %)	56%	AP-HP Hors FMEP	91 %
Sur le FMEP (0,6 %)	42%		9 %
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2 %)	2%		

En 2022, 4 485 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMEP⁴¹, en premier lieu pour le diplôme d'Etat infirmier (35 % de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant (30%) et en 3^{ème} lieu pour le diplôme de cadre de santé (11%).

34% de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C.

La répartition pour l'AP-HP en 2022 est la suivante :

Diplôme suivis à l'AP-HP en EP	Infirmier Diplômé d'Etat (IDE)	33 %
	Cadre de santé	27 %
	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat (IADE)	13%
	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat (IBODE)	9 %
	Aide-Soignant	7 %
	Autres	11 %

Ces études promotionnelles financées par l'ANFH et l'AP-HP sont à compléter des études promotionnelles financées sur l'enveloppe dédiée au plan de formation par les employeurs publics hospitaliers hors AP-HP non adhérents à l'ANFH.

1.4 Les professions non salariées

Le tableau suivant permet d'apprécier l'activité des Fonds d'assurance formation (FAF) des travailleurs non-salariés sur l'année 2022 :

⁴¹ Une étude promotionnelle peut être cofinancée par une ou plusieurs enveloppes des agréments Plan de formation et/ou FMEP. Sont donc comptabilisés dans les chiffres relatifs à l'agrément FMEP, toutes les études promotionnelles financées partiellement ou en totalité sur le FMEP.

Fonds	AFDAS	AGEFICE	FAFCEA	FAF PM	FIF PL	OCAPIAT	VIVEA	TOTAL
Professions principales	Artistes auteurs	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	Artisans et chefs d'entreprise	Professions médicales	Professions libérales	Pêche et cultures marines	Exploitants agricoles Chefs d'exploitation forestière	
Nombre de stagiaires	4 062	52 502	46 761	31 730	150 862	730	142 574	429 221
Nombre d'heure-stagiaires (en milliers)	243	1 498	1 174	139	2 633	13	1 724	7 424
Coût des formations (en M€)	8,4	39,1	27,4	11	98,1	0,2	46,5	230,7

Sources : états statistiques et financiers des FAF au titre de l'année 2022.

A noter que le coût des formations présenté ici correspond au coût des actions ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge au cours de l'exercice 2022. Les FAF ont pu financer en 2022 d'autres charges de formation.

Les caractéristiques des formations financées par les FAF mentionnés dans le tableau supra sont les suivantes :

- les actions de formation sont courtes. Ainsi, 66 % des actions de formation en 2022 sont de moins de 60 heures.
- 93 % des actions de formation ne donnent pas lieu à une certification.

La nature et le rôle des FAF sont détaillés dans la troisième partie, 2.2.4, du présent rapport.

1.5 Les personnes en recherche d'emploi

1.5.1 La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi : panorama 2022

Le nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi atteint, sur l'ensemble du territoire, 1 255 300 en 2022, contre 1 331 800 en 2021 (-6 %). Cette baisse est notamment liée à la diminution du nombre des formations financées par le Compte Personnel de Formation (CPF) sans cofinancement par Pôle emploi (-13 %), ainsi qu'à une réduction des formations des conseils régionaux (-9 %). Le CPF non cofinancé par Pôle emploi, même s'il demeure très employé, passe ainsi de 35 % des entrées des stagiaires en 2021 à 32 % en 2022. Hors CPF non cofinancé par Pôle emploi, le nombre d'entrées en formation s'élève à 848 100, soit 1,7 % de moins qu'en 2021. Ce niveau est légèrement inférieur à celui observé en 2019, avant la crise sanitaire du COVID 19. La suite de cette analyse portera sur les entrées en formation faisant l'objet d'un pilotage par les pouvoirs

publics, et exclura donc les entrées en formation de personnes en recherche d'emploi via le CPF sans cofinancement de Pôle emploi².

Même si globalement, le nombre de formations - hors CPF sans cofinancement Pôle emploi, se stabilise à un niveau légèrement plus faible que celui de 2019, on observe de légères évolutions selon les commanditaires (tableau 1). En 2022, Pôle emploi a commandité 359 000 stages³ pour des personnes inscrites à Pôle emploi, qu'elles soient indemnisées ou non, soit 1 % de plus qu'en 2021, sans pour autant atteindre le niveau observé en 2019 (445 200). Les Conseils régionaux ont commandité 367 500 stages de formation en 2022, contre 404 500 en 2021 (-9 %), un chiffre qui reste cependant au-dessus des niveaux observés avant la crise sanitaire. Enfin, 74 800 formations ont été commanditées par les opérateurs de compétences (Opco) (hors POE collectives), l'État, les stagiaires eux-mêmes (hors CPF autonome) ou d'autres commanditaires (+ 22 % par rapport à 2021). Le nombre de POEC, en augmentation de 14 %, atteint 46 900 formations, niveau historiquement élevé concluant une tendance à la hausse depuis 2015.

La durée moyenne de formation reste stable à 4,4 mois, après 4,7 mois en 2020⁴. Elle reste plus élevée que le niveau observé en 2019 (3,8 mois). La répartition des formations par durée demeure également stable par rapport à 2021 (tableau 2), avec toujours des disparités entre les commanditaires : les formations commanditées par les Régions sont en moyenne plus longues que celles commanditées par Pôle emploi (5,5 mois contre 3,1 mois). Ainsi, 57 % des heures de formation professionnelle dispensées aux personnes en recherche d'emploi en 2022 ont été commanditées par les conseils régionaux.

Tableau 1 : Nombre d'entrées en formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2022 par commanditaire de la formation

	Conseils Régionaux	Pôle emploi (1)	POEC (2)	État (3)	Opco	Financement par le stagiaire	CPF non cofinancé par Pôle emploi	Autres (4)	Total
Entrées en 2022									
Auvergne-Rhône-Alpes	13 100	48 700	3 900	2 300	300	2 700	49 700	3 200	123 900
Bourgogne-Franche-Comté	17 400	10 100	1 400	800	-	500	13 700	900	44 800
Bretagne	33 800	13 300	2 600	1 500	100	1 200	17 000	2 100	71 600
Centre-Val de Loire	19 000	8 800	1 000	800	100	500	14 200	500	44 800
Corse	1 900	1 300	100	100	-	100	1 500	200	5 100
Grand Est	24 400	36 100	2 800	1 400	100	1 000	26 300	2 100	94 300
Hauts-de-France	62 900	25 900	7 500	4 200	100	900	31 600	3 100	136 300
Ile-de-France	55 400	46 200	8 700	6 600	1 700	3 300	96 300	3 800	221 900
Normandie	32 400	10 900	2 000	1 000	100	600	17 600	1 100	65 600
Nouvelle Aquitaine	31 800	23 600	5 300	1 400	100	1 400	33 000	2 600	99 200
Occitanie	33 400	35 300	3 400	3 400	200	1 300	39 000	1 400	117 500
Pays-de-la-Loire	18 400	14 300	3 500	1 400	100	1 600	20 900	1 300	61 500
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 000	51 400	3 300	1 800	200	1 300	37 000	3 900	111 800
France métropolitaine	357 100	326 000	45 500	26 700	3 000	16 500	397 700	26 000	1 198 400
Guadeloupe	1 000	4 900	300	200	<100	100	2 000	<100	8 500
Guyane	200	4 400	100	200	<100	<100	800	<100	5 700
La Réunion	5 800	16 600	400	1 000	<100	200	4 700	400	29 000
Martinique (5)	100	5 800	100	200	<100	100	1 900	100	8 200
Mayotte	3 300	1 400	400	200	<100	<100	100	<100	5 400
DROM	10 400	33 100	1 300	1 800	<100	300	9 500	600	56 900
FRANCE	367 500	359 000	46 800	28 500	3 000	16 800	407 200	26 600	1 255 300
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancé par Pôle emploi)	43,3%	42,3%	5,5%	3,4%	0,4%	2,0%	-	3,1%	100,0%
Entrées en 2021									
France	404 400	355 500	41 200	24 200	2 000	15 100	469 400	19 600	1 331 800
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancés par Pôle emploi)	46,9%	41,2%	4,8%	2,8%	0,3%	1,7%	-	2,3%	100,0%
Évolution du nombre d'entrées en formation entre 2021 et 2022	-9,1%	1,0%	13,6%	17,5%	27,2%	11,3%	-13,3%	35,9%	-5,7%

-
- (1) y compris CPF cofinancés par Pôle emploi
 - (2) Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) collectives sont des formations commanditées conjointement par Pôle emploi et les Opco.
 - (3) Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.
 - (4) Les financements classés "autres" sont essentiellement des financements de l'Agefiph et de collectivités territoriales autres que les Régions.
 - (5) Le Conseil régional de Martinique délègue la quasi-totalité de ses formations à Pôle emploi.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage de formation professionnelle en 2021 et 2022

Sources : Dares, Brest

Tableau 2 : Caractéristiques des personnes et des formations pour les entrées en formation (hors CPF non cofinancé par Pôle emploi) en 2021 et 2022

	2021	2022
Sexe		
Hommes	49%	49%
Femmes	51%	51%
Age		
Moins de 26 ans	28%	28%
Entre 26 et 45 ans	48%	47%
45 ans ou plus	24%	25%
Niveau d'études		
Pas de diplôme (au plus le brevet des collèges)	27%	29%
CAP-BEP	19%	18%
Bac non-obtenu	7%	7%
Bac	23%	23%
Supérieur au bac	23%	23%
Durée de la formation		
Moins de 3 mois	50%	50%
de 3 à 6 mois	24%	25%
6 mois et plus	26%	25%
en moyenne (en mois)	4,4	4,4
Ensemble	100%	100%

Champ : entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2021 ou 2022, hors formations CPF non cofinancées par Pôle emploi.

Sources : Dares, Brest.

En 2022, les caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation professionnelle sont très proches de celles entrées 2021 : les femmes restent très légèrement majoritaires, près d'un quart des entrées sont le fait de personnes âgées de 45 ans ou plus, un peu plus de la moitié des stagiaires n'ont pas le baccalauréat.

1.5.2 Les actions de formation

- Les actions des conseils régionaux

En 2022, en France, 367 500 stagiaires ont bénéficié d'une formation commanditée par les Conseils régionaux pour les personnes en recherche d'emploi.

Tableau 3 : Formations commanditées par les Conseils régionaux* en 2022

	Ensemble des entrées sur l'année
Auvergne-Rhône-Alpes	13 100
Bourgogne-Franche-Comté	17 400
Bretagne	33 800
Centre-Val de Loire	19 000
Corse	1 900
Grand Est	24 400
Hauts-de-France	62 900
Ile-de-France	55 400

Normandie	32 400
Nouvelle Aquitaine	31 800
Occitanie	33 400
Pays-de-la-Loire	18 400
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 000
FRANCE METROPOLITAINE	357 100
Guadeloupe	1 000
Guyane	200
La Réunion	5 800
Martinique (1)	100
Mayotte	3 300
DROM	10 400
France	367 500

* Les formations en centres de rééducation professionnelle (CRP) sont attribués aux commandes Etat lorsqu'elles sont identifiables dans les bases de données, aux Conseils régionaux sinon.

(1) La Martinique délègue la quasi-totalité de ses formations à Pôle emploi.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commanditées par les Conseils régionaux par des stagiaires de la formation professionnelle en 2022.

- Les actions de Pôle emploi

1) Principaux éléments de contexte : loi du 5 septembre 2018, convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi pour la période 2019-2022, plans gouvernementaux en 2018 avec le Plan d'amorçage du PIC et en 2019 avec le lancement du PIC et des PRIC, plans de lutte contre les tensions de recrutement en septembre 2021 et octobre 2022.

2) Chiffres clés : 768 897 entrées en formation de demandeurs d'emploi en 2022 (cf. tableau 2), soit une baisse de 9,1% par rapport à 2019 année de référence (hors formations réalisées via le CPF autonome) dont 407 010 financées par Pôle emploi (cf. tableau 1), en baisse de 16,5% par rapport à 2019, année de référence (mais qui ne comportait pas alors de formations financées par le CPF par le demandeur d'emploi lui-même ou par abondement de Pôle emploi).

3) Evolutions notables :

1- évolution du rôle de Pôle emploi dans les modalités de mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi suite au lancement de Mon Compte Formation en novembre 2019 ;

2- transformation qualitative des achats de formation collective de Pôle emploi avec le lancement de nouveaux marchés d'actions de formations conventionnées (AFC 2019, FOAD, NUM) depuis 2019 et la refonte des modalités pédagogiques attendues des titulaires ; mise en œuvre du marché AFEST

3- contribution de la plupart des directions régionales Pôle emploi aux PRIC auprès des conseils régionaux (délégation de budgets et d'une partie des entrées supplémentaires en formation associées), avec un portage du PRIC à 100% par les directions régionales Pôle emploi de Provence Alpes Côte d'Azur et Auvergne Rhône-Alpes, en lien avec la DIRECCTE ; plan de relance et plans de lutte contre les tensions de recrutement

4- poursuite du portage de plusieurs dispositifs du PIC par la direction générale de Pôle emploi (subvention Etat : POEC et accord-cadre pluriannuel avec les OPCO ; évaluations Cléa ; POEI en compensation de l'arrêt des co-financements des OPCO) ; marché de formations 100% à distance ; marché de formations inclusives aux métiers du numériques ; mise en œuvre du marché AFEST

5- poursuite de la simplification de l'accès des demandeurs d'emploi et entreprises aux aides et rémunération facilitant le développement des compétences (dématérialisation de la demande d'aides à la formation avant embauche pour les entreprises ; automatisation de l'accès à la rémunération de formation Pôle emploi ; POEI tiers de confiance pour les OPCO).

Au sein de l'écosystème de la formation professionnelle transformé par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », Pôle emploi continue à accompagner les entrées en formation et le développement de compétences, notamment des publics les moins qualifiés et les plus fragiles visés par la Plan d'Investissement dans les Compétences qui prendra fin à la fin de l'année 2023.

L'action de Pôle emploi concernant le développement des compétences des demandeurs d'emploi en 2023 s'inscrit, en effet, dans la continuité des années précédentes. La convention tripartite Etat-Unedic-Pôle emploi 2019-2022 étant prolongée d'un an, Pôle emploi reste mobilisé –dans le cadre de la feuille de route 2023- sur tous les axes de travail précédemment fixés et maintient ses efforts sur le conseil en évolution professionnelle ainsi que sur un accès facilité à la formation, quel que soit le financeur.

Les actions de formation conventionnées achetées via des marchés en lien avec chaque Conseil Régional perdurent en 2023 du fait d'une prolongation exceptionnelle des marchés motivée par la future création de France Travail.

La feuille de route 2023 affirme, dans son premier chapitre, la consolidation des actions engagées dans la stratégie 2019-2022 et également celles liées à la crise sanitaire. L'accès à la formation des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) est réaffirmé dans le point 1.2 « Ancrer les dispositifs d'accompagnement de ceux qui en ont les plus besoin ». Dans le paragraphe 1.3 « Poursuivre la lutte contre les tensions de recrutement et l'amélioration des outils d'accompagnement des entreprises », la mobilisation par Pôle emploi de dispositifs de formation au sein de l'entreprise avant une embauche (Action de Formation Préalable au Recrutement -AFPR- et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle -POEI) qui génèrent d'excellents résultats en termes d'insertion est fortement réaffirmée. Le développement de l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) en coopération avec les Conseils régionaux est également préconisé. Depuis fin 2022, Pôle emploi a lancé un dispositif innovant, destiné en particulier aux TPE/PME, permettant de mobiliser la méthode AFEST durant une AFPR ou une POEI (cf. encadré).

L'opérateur poursuit également le financement d'aides individuelles à la formation, qu'elles soient liées ou non à la mise en œuvre du CPF.

Pour rappel, depuis 2020, un demandeur d'emploi peut, très rapidement à partir de son espace personnel sur Moncompteformation, solliciter un abondement de Pôle emploi lorsque son CPF ne couvre pas la totalité du coût de la formation ou lorsqu'il ne dispose d'aucun crédit sur son compte. La collaboration entre la Caisse des dépôts et des consignations et Pôle emploi vise

également à améliorer l'accès à une offre de formation certifiante, lisible et de qualité. L'accès à la formation via le CPF a été, par ailleurs, sécurisé avec France Connect + depuis fin 2022.

En 2022, près de 36 500 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un abondement de leur CPF et le volume de CPF abondé demeure stable au premier semestre 2023.

En 2023, Pôle emploi se situe dans la continuité des missions et actions définies précédemment pour apporter une réponse personnalisée aux besoins de développement des compétences des demandeurs d'emploi et sécuriser les parcours de qualification en vue d'une insertion durable :

En termes d'évaluation des compétences, dès l'entretien de situation et dès que cela s'avère nécessaire, Pôle emploi évalue les compétences des demandeurs d'emploi, fait un diagnostic de ses besoins en formation. Le conseiller peut mobiliser un panel de prestations utiles pour accompagner de manière personnalisée le demandeur d'emploi dans l'élaboration de son projet de formation (atelier formation, Activ'projet, Prépa compétence, valoriser son image professionnelle).

L'accès à la formation est facilité, d'abord par un accès à une offre de formation la plus lisible possible et actualisée sur pôle-emploi.fr, en lien avec l'offre régionale de formation et les CARIF OREF. Cet accès a été en outre simplifié grâce à la possibilité de se pré-inscrire sur une formation, en cliquant directement à partir de l'offre, notamment pour les formations 100% à distance.

L'accès à la formation est aussi multiplié et renforcé par une offre de formation large et diversifiée dans ses objectifs (certifiante, professionnalisante, pré-qualifiante ou visant la remise à niveau), dans ses modalités pédagogiques (en présentiel, 100% à distance ou en blended) ou dans sa nature (formation académique ou en situation de travail).

Ainsi, Pôle emploi demeure mobilisé sur toutes les actions financées par le PIC toujours en vigueur en 2023. Parmi celles-ci, les demandeurs d'emploi moins mobiles ou moins disponibles peuvent accéder, depuis avril 2020, à une action de formation conventionnée délivrée 100% à distance. Un peu plus de 25 000 demandeurs d'emploi ont été inscrits en 2022 soit 8,6% de plus qu'en 2021.

Par ailleurs, Pôle emploi s'inscrit également dans la politique de transition digitale et écologique du marché du travail portée par l'Union Européenne et dans les secteurs désignés comme prioritaires suite à la crise sanitaire :

* en proposant aux demandeurs d'emploi de tester à tout moment de leur parcours leurs compétences digitales de base (test PIX emploi) ou en formant, en 2022, près de 60 000 demandeurs d'emploi aux métiers du numérique dont plus de 4 000 demandeurs d'emploi peu qualifiés, grâce à des pédagogies adaptées.

* en finançant en 2022, plus de 44 000 formations liées à la transition écologique et en premier lieu à la rénovation énergétique des bâtiments

* en formant plus de 37 000 demandeurs dans le secteur sanitaire et social et environ 39 000 dans l'industrie.

2023 est aussi et surtout l'année de renforcement des actions pour favoriser la formation au sein de l'entreprise en vue de mieux répondre aux difficultés de recrutement. Les travaux pour simplifier l'accès à l'AFPR et à la POEI se poursuivent, comme le préconise le rapport sur France Travail.

Enfin, la question de la rémunération est fondamentale pour sécuriser les parcours de formation. Au-delà du versement de l'ARE formation pour les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage (et de la mise en œuvre, à partir de mi-2023 avec l'application des nouvelles règles de l'assurance chômage, du nouveau complément de fin de formation sous conditions pour les bénéficiaires de l'ARE-F) Pôle emploi finance la rémunération de fin de formation (RFF) et la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE) pour les demandeurs d'emploi éligibles, à partir de son budget d'intervention (section III). Depuis juillet 2020, dans le cadre d'une expérimentation se poursuivant jusque fin 2023, Pôle emploi peut, après validation du projet de formation, verser ces rémunérations lorsque la formation est financée par des tiers (un acteur privé, le demandeur d'emploi lui-même, ou un autre acteur).

Encadré : Formation avant embauche (AFPR/POEI) avec de l'AFEST – Mobiliser la méthode AFEST pour rendre la formation en entreprise plus accessible aux demandeurs d'emploi en difficulté et favoriser leur embauche notamment dans les secteurs en tension de recrutement

Le nombre de formations associées à une promesse d'embauche, sous la forme d'une formation préalable au recrutement (AFPR) ou de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) a été amplifié en 2022 (+15 000) dans le cadre du Plan de réduction des tensions de recrutement avec un objectif d'atteindre un peu plus de 95 000 entrées en formation sous cette forme dont une partie qui mobilise l'AFEST, l'action de formation en situation de travail.

Ce nouveau dispositif, lancé à l'automne 2022 par Pôle emploi dans la continuité du plan de réduction des tensions de recrutement lancé en septembre 2021, s'appuie sur plusieurs constats :

- les dispositifs de formation avant embauche AFPR et POEI conduisent dans 85% des cas à un recrutement ;
- seulement 14,5% des bénéficiaires d'AFPR ou de POEI sont des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) ;
- la formation au sein de l'entreprise est une solution intéressante pour répondre aux tensions de recrutement et les entreprises sont prêtes à s'y investir ;
- les TPE/PME ont peu de moyens, notamment humains, pour former avant d'embaucher et ne connaissent pas l'AFEST.

L'AFPR-POEI avec de l'AFEST vise à enrichir la formation au sein de l'entreprise avant une embauche (notamment celle s'appuyant sur le tutorat), en mettant à disposition de toutes les entreprises, et notamment des TPE/PME, dans les secteurs en tension, un organisme de formation qui a pour mission :

- dans un premier temps : de vérifier la faisabilité et les modalités de la mise en œuvre de la méthode AFEST au sein de l'entreprise à travers la réalisation d'un plan d'accompagnement de l'employeur, de former un tuteur à la méthode AFEST et d'élaborer le plan individualisé ;
- dans un second temps : de mettre en œuvre la méthode AFEST dans la période d'AFPR ou de POEI.

L'entreprise perçoit l'aide horaire prévue dans le cadre de l'AFPR ou de la POEI pour toutes les heures de formation, y compris lorsque l'organisme de formation intervient sur la méthode AFEST.

Les deux prestations AFEST, réalisées par l'organisme de formation recruté via un marché public, sont gratuites pour l'entreprise, financées entièrement par Pôle emploi.

Fin juin 2023, 622 AFPR POEI avec de l'AFEST étaient engagées ou achevées dans les régions pour un objectif de 4 200 pour l'année 2023.

Le développement de l'AFEST progresse avec un accompagnement au changement réalisé par les conseillers auprès des entreprises.

Les entreprises utilisatrices de cette modalité se montrent satisfaites.

Le marché AFEST, d'une durée initiale d'un an, a été renouvelé, pour une année supplémentaire, jusqu'à septembre 2024.

Tableau 1 : Formations financées par Pôle emploi

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Valeur	%										
Nombre d'entrées en formation financées par Pôle emploi (1)												
TOTAL	366 298		386 539		487 565		325 032		397 297		407 010	
AFPR	46 851	12,8%	51 584	13,3%	56 050	11,5%	44 156	13,6%	47 853	12,0%	49 994	12,3%
POE individuelle	32 080	8,8%	31 420	8,1%	28 688	5,9%	22 179	6,8%	27 653	7,0%	38 777	9,5%
POE collective	28 370	7,7%	42 463	11,0%	40 444	8,3%	31 977	9,8%	41 259	10,4%	46 990	11,5%
AFC	97 153	26,5%	78 326	20,3%	91 952	18,9%	106 907	32,9%	143 856	36,2%	148 991	36,6%
AIF	161 844	44,2%	182 746	47,3%	270 431	55,5%	119 813	36,9%	136 676	34,4%	122 258	30,0%
Durée moyenne de formation												
AFPR	250 h		262 h		273 h		281 h		280 h		273 h	
POE individuelle	239 h		264 h		276 h		258 h		264 h		290 h	
POE collective	322 h		340 h		354 h		346 h		338 h		347 h	
AFC	340 h		373 h		381 h		499 h		526 h		513 h	
AIF	159 h		157 h		191 h		269 h		250 h		237 h	
Aide à la mobilité												
Nombre de bénéficiaires	48 999		45 836		49 381		36 835		41 656		48 027	
Coût global (en K€)	53 997		37 066		46 395		35 225		44 088		46 282	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1 102		809		940		956		1 058		964	
Rémunération Forfaitaire (RFPE)												
Nombre de bénéficiaires *	136 360		122 337		135 796		134 041		169 086		189 488	
Coût global (en K€)	246 903		163 347		226 770		259 323		359 010		431 950	
Coût moyen par bénéficiaire (en €)	1 811		1 333		1 670		1 935		2 123		2 280	
Coût de formation (en K€) (2)												
AFPR	41 466		45 298		61 310		49 377		47 543		52 778	
Subventions	23 009		108 100		171 470		152 026		191 752		221 278	
POE individuelle	48 913		53 091		64 829		72 628		76 993		163 635	
AFC	216 782		196 094		247 276		380 825		524 579		573 477	
AIF	313 309		202 678		375 657		268 629		272 918		231 922	
Catégories d'organismes assurant les formations (en %)												
AFPA	23 936	6,5%	16 283	4,5%	15 910	3,3%	6 142	1,9%	11 743	3,0%	13 448	3,3%
Organismes de formation	3 953	1,1%	3 125	0,9%	4 610	0,9%	2 003	0,6%	3 146	0,8%	2 505	0,6%
Education nationale (hors CNAM)	16 389	4,5%	15 824	4,3%	23 237	4,8%	15 287	4,7%	16 099	4,1%	15 663	3,8%
Associations	59 274	16,2%	53 861	14,7%	77 734	15,9%	55 046	16,9%	60 931	15,3%	63 250	15,5%
Autres (3)	262 746	71,7%	276 621	75,6%	366 074	75,1%	246 554	75,9%	305 378	76,9%	312 144	76,7%
Objectifs de formation (en %)												
Qualification	8	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Certification	119 461	32,6%	115 168	29,8%	160 215	32,9%	117 952	36,3%	143 274	36,1%	138 766	34,1%
Professionnalisation	57 415	15,7%	65 758	17,0%	101 467	20,8%	70 331	21,6%	80 400	20,2%	78 716	19,3%
Préparation à la certification	9 576	2,6%	9 758	2,5%	11 288	2,3%	8 306	2,6%	11 283	2,8%	10 990	2,7%
Création d'entreprise	30 095	8,2%	30 614	7,9%	25 835	5,3%	4 790	1,5%	5 829	1,5%	6 253	1,5%
Remise à niveau	21 188	5,8%	21 803	5,6%	28 192	5,8%	17 025	5,2%	30 089	7,6%	31 985	7,9%
Mobilisation, aide à la définition d'un projet professionnel	9 554	2,6%	9 806	2,5%	11 705	2,4%	6 271	1,9%	8 352	2,1%	7 516	1,8%
Perfectionnement, élargissement des compétences	31 939	8,7%	36 399	9,4%	51 948	10,7%	34 017	10,5%	42 537	10,7%	43 996	10,8%
Adaptation poste de travail (AFPR / POE)	78 931	21,5%	83 004	21,5%	84 738	17,4%	66 340	20,4%	75 528	19,0%	88 772	21,8%
Autres	8 131	2,2%	14 229	3,7%	12 177	2,5%	0	0,0%	4	0,0%	16	0,0%

* Résultats 2022 provisoires

(1) Données définitives, fournies par la Direction Pilotage, Performance et Organisation du travail (source : SISP)

(2) Les coûts des formations sont issus des données Bilan SAP

(3) La catégorie d'organisme de formation "Autres" comprend majoritairement les items "Divers types de sociétés (SA, SARL, ETC...)" et "Autres statuts de droit privé", ainsi que des organismes dont la catégorie n'est pas renseignée

Source : Pôle emploi

Tableau 2 : Formations suivies par les demandeurs d'emploi (tous financeurs)

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre DEFM (source STMT)	6 689 630		6 630 320		6 471 720		6 785 640		6 431 660		6 155 830	
dont indemnisés	3 372 742	50%	3 398 383	51%	3 310 125	51%	3 520 029	52%	3 084 200	48%	2 999 630	49%
AGEFIPH	7 781	1%	9 309	1%	9 589	1%	6 917	1%	9 149	1%	13 039	1%
Financement Bénéficiaire	20 278	3%	21 356	3%	17 419	2%	19 848	2%	19 914	1%	23 315	2%
Etat / Ministères / Collectivités territoriales	6 970	1%	4 163	1%	4 297	1%	2 984	0%	4 043	0%	4 276	0%
AIF	161 844	23%	182 746	25%	270 431	32%	119 813	13%	136 676	10%	122 258	9%
Financement Pôle emploi (dont AIF)	366 298	52%	386 539	53%	487 565	58%	325 032	34%	397 297	29%	407 010	31%
OPCA/OPCO	11 638	2%	9 348	1%	1 858	0%	1 357	0%	2 339	0%	2 984	0%
Conseil Régional	256 617	36%	264 051	36%	295 546	35%	260 678	28%	318 017	23%	300 384	23%
Autres	13 098	2%	11 586	2%	11 205	1%	10 586	1%	13 083	1%	14 269	1%
CPF autonome							314 709	33%	605 694	44%	533 216	41%
Financier non connu*	21 392	3%	18 648	3%	18 648	2%	4 317	0%	17 937	1%	3 620	0%
Total des entrées en formation	704 072		725 000		846 127		946 428		1 387 473		1 302 113	
Total des entrées en formation (hors CPF autonome)	704 072		725 000		846 127		631 719		781 779		768 897	

* Financier non connu : correspond aux entrées en formation non tracées dans le SI Pôle emploi par une AES (attestation d'entrée en formation), mais identifiées à partir du changement de catégorie du demandeur d'emploi.

Source : Pôle emploi

La rémunération de fin de formation

En 2011, le Gouvernement et le FPSPP ont décidé de créer un nouveau dispositif, la rémunération de fin de formation (R2F), destiné à assurer un revenu de remplacement aux demandeurs d'emploi suivant une formation dont la durée excède celle de leurs droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage. Cette aide est attribuée selon certaines conditions (la formation doit être qualifiante et concerner un métier en tension). Le montant attribué dans le cadre de la R2F est égal au dernier montant journalier de l'ARE formation (AREF) perçu par l'intéressé à la date d'expiration de ses droits à cette allocation. Depuis le 1er avril 2023, les montants plafonds de la R2F ont été revalorisés pour atteindre 723,36€ par mois en métropole et 643,10€ par mois pour les formations prescrites et réalisées à Mayotte.

Jusqu'en 2018, cette allocation était financée par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et versée par Pôle emploi. En 2019, la prise en charge du dispositif est assurée en totalité par l'État compte tenu de la suppression du FPSPP portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. A compter de 2020, le financement est assuré par Pôle emploi.

En 2022, on dénombre en moyenne 14 700 bénéficiaires en fin de mois par mois, contre 14 300 bénéficiaires en 2021, 16 500 en 2020 et 17 000 en 2019.

Les montants des prestations versées de 2016 à 2022 sont les suivants :

En M€	2016	2017	2018	2019*	2020	2021	2022
R2F coût total	207	206	173	160	137	112	129
dont coût Etat	107	103	89	160	0	0	0

*Le montant 2019 inclut un financement du PIC à hauteur de 30 M€

- La rémunération pendant la formation
- La rémunération des demandeurs d'emploi indemnisés
- La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés

Depuis la convention d'assurance chômage de 2001, les demandeurs d'emploi indemnisés qui entreprennent une action de formation validée par Pôle emploi, bénéficient du maintien de leur allocation durant cette formation. Ce principe a été reconduit dans les conventions d'assurance chômage successives, puis dans le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ainsi, en application de l'article 4 de l'annexe A au décret du 26 juillet 2019, les demandeurs d'emploi qui accomplissent, soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, continuent à percevoir leur allocation d'assurance chômage. Cette allocation est alors dénommée « aide au retour à l'emploi-formation » (AREF). L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits ouverts au titre de l'ARE.

Au cours de l'année 2022, le nombre moyen de bénéficiaires de l'AREF était de 125 283, soit 5,2 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre respectivement 135 225 et 5 % en 2021).

Le montant des prestations versées en 2022 au titre de l'AREF s'élève à 1,898 milliard d'euros (contre 1,975 milliard d'euros en 2021).

L'allocation de solidarité spécifique-formation (ASS-F)

L'allocation de solidarité spécifique est versée sous certaines conditions aux demandeurs d'emploi à l'épuisement de leurs droits à l'allocation d'assurance chômage ou à l'AREF. Le versement de l'allocation de solidarité spécifique est maintenu pour le demandeur d'emploi qui suit une action de formation non rémunérée, quelle que soit sa durée, dès lors que la participation à une telle action est constitutive d'une démarche active de recherche d'emploi. Cette allocation est alors dénommée « allocation de solidarité spécifique - formation » (ASS-F).

Au cours de l'année 2022, le nombre moyen de bénéficiaires de l'ASS - F était de 6 036, soit 1,9 % des bénéficiaires de l'ASS (contre respectivement 4 479 et 1,3 % au cours de l'année 2021).

Le montant des prestations versées par Pôle emploi en 2022 au titre de l'ASS-F s'élève à 33,1 M€ (contre 23,9 M€ en 2021).

- La rémunération des demandeurs d'emploi non indemnisés

Il existe le Régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (RFPE) qui permet à des chômeurs non-indemnisés mais inscrits à Pôle Emploi de percevoir une rémunération versée par Pôle Emploi pendant une formation. La condition principale est que la formation doit être conventionnée par Pôle Emploi (dans le cadre d'une AIF, une POE, une AFPR ou une AFC).

Il existe également une rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) versée par la Région.

Pour bénéficier de la rémunération du RSFP, la formation doit être agréée par les Conseils régionaux (président du Conseil Régional). L'agrément constitue la procédure unique d'ouverture du droit à rémunération. L'aide est versée par l'ASP (Agence de Services et de Paiements).

La RSFP est exclusive du bénéfice de l'assurance chômage et concerne donc les demandeurs d'emploi non indemnisés et les bénéficiaires du régime de solidarité. La couverture sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) est attachée à l'agrément. Les dispositions de l'article L.6342-3 du code du travail prévoient la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les stagiaires non rémunérés. Par ailleurs, il est prévu la prise en charge des frais de transport et (ou) d'hébergement.

Depuis le 1er mai 2021, le barème de la RSFP est simplifié et afin de prendre en compte de manière pérenne l'évolution du taux de l'inflation le décret n°2022-477 paru le 4 avril 2022, précise que la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sera, à compter de 2023, revalorisée chaque année en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac.

Barèmes appliqués du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :

- 211,20 € pour les jeunes de 16 à 18 ans (mineurs) ;
- 528 € pour les jeunes de 18 à 25 ans révolus ;
- 723,36 € pour tous les stagiaires de plus de 25 ans ;
- 723,36 € pour les personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires et qui assument seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France ainsi que les femmes seules en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi âgées de moins de 26 ans, les mères de famille ayant eu trois enfants, âgées de moins de 26 ans, et les femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de trois ans, âgées de moins de 26 ans ;
- Entre 723,36€ et 2040,74€ pour les travailleurs handicapés en recherche d'emploi qui n'ont pas exercé d'activité dans les 24 mois précédents et les jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi.

1.6 Les interventions en faveur des personnes handicapées :

Le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés représente le frein principal à leur accès et à leur maintien dans l'emploi : 37 % des demandeurs d'emploi BOETH ont un niveau Bac contre 54 % en moyenne nationale. Seuls 1,3 % des apprentis sont des apprentis handicapés.

Faciliter l'accès à la formation professionnelle et à la qualification constitue donc un levier d'action important pour lutter efficacement contre le chômage de ce public fragile. A ce titre, le développement de la formation professionnelle constitue un axe essentiel des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui rassemblent les engagements respectifs des acteurs de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional.

De même, il s'agit d'un des principaux objectifs poursuivis par la convention multipartite pluriannuelle de mobilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, convention entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, CHEOPS, la CNSA, la CNAMTS, la CCMSA, l'UNML, l'ADF et l'ARF, en application de l'article L. 5214-1 B du code du travail, prolongée par avenant jusqu'au 30 novembre 2022.

Le Gouvernement, engage des transformations structurelles de la politique de la formation professionnelle et de la politique de l'emploi des personnes handicapées afin d'accompagner la montée en compétences des personnes les plus éloignées du marché du travail et parmi elles, les personnes en situation de handicap. Les principales mesures portent sur la rénovation du dispositif et de la gouvernance du conseil en évolution professionnelle, la majoration de l'alimentation du compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'encadrement des actions de formation en situation de travail, la généralisation des référents handicap dans les CFA et dans les entreprises de plus de 250 salariés, la création d'une prépa apprentissage et plus généralement la réforme de l'apprentissage.

En 2022, l'Agefiph et le Fiphfp ont financé 53 215 actions de formation pour les personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi et salariés (contrats d'apprentissage aidés compris) contre 49 254 en 2021, soit une hausse entre 2022 et de 2021 de plus de 8 % pour un budget 2022 de 93,6 M€ contre 82 M€ en 2021.

Les interventions de l'Agefiph visent notamment le développement d'un égal accès des personnes handicapées à la formation et de leur offrir les mêmes chances de réussite que les autres publics. Cette dynamique inclusive a conduit l'Agefiph à réorienter son financement prioritairement sur :

- Le soutien au développement de la politique inclusive de formation à travers le développement de la Ressource Handicap Formation ;
- Le développement de l'apprentissage ;
- Le développement d'Inclu Pro Formation qui consiste à préparer la personne en amont d'un parcours qualifiant dans le droit commun ;
- Le soutien à la qualification des personnes en situation de handicap.

	2021				2022				Taux d'évolution 2021-2022			
	Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions de formation*	Budget engagé (M€)			Actions*	Budget engagé (M€)		
		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total		Agefiph	Fiphfp	Total
Demandeurs d'emploi	43 507,0	68,6	1,4	70,0	46 430,0	68,9	1,4	70,4	6,7%	0,5%	3,5%	0,6%
salariés	5 747,0	11,9	0,2	12,1	6 785,0	13,4	0,1	13,5	18,1%	12,7%	-39,3%	11,8%
TOTAL	49 254,0	80,4	1,6	82,0	53 215,0	82,3	1,6	83,8	8,0%	2,3%	-1,9%	2,2%
- dont contrats prof. primés	1 112,0	3,0	-	3,0	1 057,0	3,0	-	3,0	-4,9%	-0,1%		-0,1%
- dont contrat app. primés	3 716,0	7,9	-	7,9	3 662,0	7,8	-	7,8	-1,5%	-1,4%		-1,4%

2 La sécurisation des parcours

2.1 L'orientation

Démarche d'émancipation et de construction d'un projet professionnel, l'orientation tout au long de la vie constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans une logique de sécurisation des parcours professionnels. Le partage des compétences État-régions en matière d'orientation défini par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à assurer à chacun un accès à une information de qualité, plus proche des réalités du territoire économique tout en restant exhaustive aux niveaux national et européen, dès la formation initiale. Il s'articule avec la réforme territoriale.

2.1.1 Les évolutions législatives

Suite à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 a institué un service public de l'orientation (SPO) qui visait à garantir à tout individu l'accès à une information gratuite et objective sur les métiers et l'offre de formation, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation. Ce service public se déclinait selon deux modalités : la mise en place d'un service dématérialisé « Orientation Pour Tous », qui est animé par Centre Inffo, et la structuration au plan régional de services d'information, de conseil et d'orientation.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a créé le service public régional de l'orientation (SPRO), piloté conjointement par l'État et la Région, avec pour ambition de permettre de répondre à certains points faibles du SPO, tels que le manque de coordination entre les différents opérateurs. Depuis, l'État définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. La Région, quant à elle, coordonne sur son territoire l'action des organismes participant au service public régional de l'orientation, notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP, défini et mis en place au niveau national). Elle assure, en outre, l'information sur la VAE et anime le réseau des centres de conseil en VAE.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a redéfini les compétences attribuées à l'État et aux Régions en matière d'orientation.

Les régions ont désormais la responsabilité d'organiser des actions d'information auprès des élèves et étudiants sur les métiers et formations au niveau régional, national et européen, ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme-homme. L'État conserve sa compétence dans la définition, au niveau national, de la politique d'orientation des élèves et des étudiants et continue de prendre les décisions d'orientation et d'affecter les élèves. Il assume toujours la dimension éducative et pédagogique de l'orientation des élèves qui relève de ses missions de service public de l'éducation.

Afin de délivrer une information transparente et comparable entre les formations professionnelles, la loi contraint les établissements à publier un certain nombre d'indicateurs :

- Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels
- Le taux de poursuite d'études
- Le taux d'interruption en cours de formation
- Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées

- La valeur ajoutée de l'établissement
- Le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance met à disposition directement des usagers un outil public en ligne « InserJeunes » depuis février 2021 afin de garantir l'accès de tous à ces taux. Ces taux alimentent le service en ligne affectation associé à Affelnet-lycée et le site de l'Onisep afin de diffuser cette information au grand public.

S'agissant du CEP, la loi confie à France compétences le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du CEP au niveau national. Par ailleurs, les missions de diffusion de la documentation et d'élaboration de publications à portée régionale des délégations régionales de l'Onisep (DR-Onisep) sont transférées aux régions au 1^{er} janvier 2019.

Le décret du 21 mars 2019 relatif aux nouvelles compétences des régions a précisé leur responsabilité en terme d'organisation des actions d'information sur les métiers et les formations. Puis le cadre national de référence entre l'État et les régions a été signé le 28 mai 2019. Au niveau de chaque région académique, ce cadre national de référence est décliné sous la forme d'une convention définissant les modalités concrètes de coordination des actions de l'État et des régions, en précisant le rôle de chacun selon les ressources et spécificités locales. A ce jour toutes les régions sauf Mayotte ont signé une convention avec le rectorat. Plusieurs régions ont créé des agences de l'orientation et la majorité a développé des plateformes web à destination de tous les publics en s'appuyant notamment sur les données de l'Onisep. Diverses prestations (bus itinérants, immersions numériques, webconférences, salons et forums...) sont par ailleurs développées pour informer les élèves dans les territoires sous l'impulsion des régions ou avec leur soutien.

Parallèlement, la réforme territoriale introduit une nouvelle organisation des services déconcentrés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (décret n°2019-1200 du 20 novembre 2019). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les compétences des recteurs de région académique sont élargies en articulation avec celles des régions. Les DRAIO, délégués de région académique à l'information et l'orientation, conseillent les recteurs de région académique pour conduire la politique d'orientation des élèves, des étudiants et des apprentis. Ils sont les interlocuteurs des régions pour bâtir les plans de cadrage régionaux pour l'orientation.

2.1.2 Les services délivrés dans le cadre du service public régional de l'orientation

Le service public régional de l'orientation a pour objectif d'organiser une offre de services qui réponde à la diversité des attentes et des besoins des publics et qui tienne compte de l'évolution de leurs comportements, des usages ainsi que de l'évolution du contexte économique et social aux niveaux, national et régional. Il prend en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers, notamment dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Il garantit à toute personne :

- un accueil en proximité et de qualité ;
- une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ;

- et l'accès à des services de conseil et d'orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les acteurs de l'orientation sont notamment :

- les institutions qui interviennent dans l'orientation des jeunes, qu'ils soient élèves, étudiants ou jeunes actifs : les CIO / SCUJO, les CIDJ, les missions locales et autres structures susceptibles de s'adresser aux jeunes actifs (les organismes consulaires, l'APEC...)
- les institutions en charge de l'orientation des demandeurs d'emploi : l'acteur privilégié reste Pôle emploi (ainsi que les structures avec lesquelles il a une convention de partenariat renforcé, notamment les Cap emploi et les Missions locales).
- les institutions en charge de l'orientation des actifs occupés : l'APEC, par exemple.

C'est en misant sur cette dynamique de création du SPRO que l'ANI du 13 décembre 2014 reconnaît pour toute personne active un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui s'insère dans le service public régional de l'orientation et qui a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Traduit à l'article 22 de la loi du 5 mars 2014, le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de renforcer le CEP, notamment des actifs occupés, en lui conférant un financement dédié. La mise en place d'un marché public par France compétences dans les territoires a permis de sélectionner dans chaque région un opérateur chargé du CEP des actifs occupés hors agents publics, et ainsi assurer un maillage territorial plus fin en lien avec les entreprises. Ces opérateurs sont désignés après avis du bureau des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Pour le marché public 2020-2023, les opérateurs sélectionnés ont débuté leur activité au 1er janvier 2020. Un nouveau marché public a été lancé en 2023 par France compétences pour la période 2024-2027 et devrait aboutir avant la fin de l'année pour assurer la continuité du service.

Cette nouveauté modifie le paysage des opérateurs en charge du CEP. Jusqu'alors et depuis la création du dispositif en 2014, les opérateurs de droit étaient Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation. Désormais, seuls Pôle emploi, les missions locales, l'APEC et les Cap emploi sont opérateurs de droit du CEP désignés par la loi. S'ajoutent à ces opérateurs de droit les opérateurs sélectionnés dans le cadre du marché public conduit par France compétences afin de délivrer le CEP exclusivement aux actifs occupés hors agents publics.

Le cahier des charges national du CEP publié par arrêté du 29 mars 2019 présente l'offre de services du CEP, les principes, les modalités de délivrance et de suivi du dispositif. Ce cahier des charges est commun à tous les opérateurs du CEP. Il prévoit que le niveau 1 du CEP permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande,

de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Le niveau 2, de conseil, permet au bénéficiaire de continuer à recevoir une information individualisée, de clarifier sa demande et son besoin, et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet.

2.1.3 Les structures référentes en matière d'information et d'orientation (Centre INFFO, CARIF, ONISEP)

Centre Inffo

Centre Inffo est un opérateur du ministère chargé de la formation professionnelle, instauré par le décret n° 76-203 du 1er mars 1976, sous la forme d'une association loi 1901. Le budget 2023 s'établit sur la base d'un plafond d'emploi de 72 ETPT (72 en 2022), dont des juristes, des documentalistes, des spécialistes du marché et des pratiques de formation, des journalistes et des professionnels de l'édition et de la publication.

Centre Inffo constitue l'échelon national de délivrance de l'information et de la documentation dans le domaine de la formation professionnelle. Il élabore, capitalise et diffuse l'information et la documentation d'intérêt national, plus particulièrement aux pouvoirs publics, partenaires sociaux et professionnels de l'orientation et de la formation. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier les CARIF-OREF. Il gère et anime le site internet www.orientationpourtous.fr et le produit numérique formacode (thésaurus de l'offre de formation). En outre, il intervient dans le cadre des politiques européennes en tant que référent (ReferNet) désigné pour le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).

Le 6ème contrat d'objectifs et de moyens signé entre l'Etat et Centre Inffo pour les années 2022 à 2025 prévoit la mobilisation de l'opérateur afin de promouvoir les innovations en formation, d'observer au niveau national le secteur du développement des compétences, de faciliter les échanges entre les acteurs de la formation professionnelle, d'accélérer le développement des compétences des professionnels de l'orientation et de la formation et d'améliorer la performance interne au bénéfice de la mission de service public de Centre Inffo.

Le montant de la subvention pour charge de service public en 2023 s'élève à 3 755 211 € (3 768 260 € en 2022), après mise en réserve de 70 914€. (Programme 103 – Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi).

Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF-OREF)

Institués dans chaque région, les CARIF-OREF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de l'orientation et de la formation. Leur base juridique est différente selon les Régions. En 2019, 14 structures CARIF-OREF existent en métropole, selon trois types de modèles juridiques :

- Trois sont des associations ;
- Huit sont des Groupements d'Intérêt Public (GIP) ;
- Trois sont intégrés à la collectivité. C'est le cas de la Corse, de Grand-Est et Ile-de-France.

Le financement des CARIF-OREF est assuré de manière prédominante par des fonds provenant des contrats de plan entre l'État et la région renégociés en 2020 pour la période 2021-2027. Les autres financements correspondent généralement, soit à des projets spécifiques financés par l'État ou la Région, soit à des projets au titre du FSE. Les Régions restent les premiers financeurs de ces structures.

Ces structures sont chargées de quatre missions, rappelées par le décret du 22 juin 2021 :

- la collecte des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi,
- l'analyse des informations et des données relatives aux modalités d'accès à la formation et aux rapports entre la formation et l'emploi au niveau régional, des besoins en compétences, en qualifications et en acquis de l'expérience, les caractéristiques des organismes de formation ainsi que la situation socio-économique du territoire,
- l'animation et l'accompagnement au niveau régional de la professionnalisation des acteurs et opérateurs dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, en assurant notamment la veille sur les outils d'innovations technologiques et pédagogiques en matière d'orientation et de formation professionnelles, ainsi que leur diffusion,
- la mise en œuvre au niveau régional de toutes autres actions en matière d'information sur l'offre de formation.

En outre, le Réseau des CARIF-OREF (RCO) « exerce des missions d'appui aux ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles et aux présidents de Conseils régionaux dans la mise en œuvre des politiques relatives à l'orientation et à la formation professionnelles ». Le décret lui confie sept missions :

- l'organisation de la mise à disposition des données nécessaires à l'exécution des missions des CO ;
- la consolidation, au niveau national, des informations transmises par les CO pour les mettre à disposition des ministères et acteurs chargés du service public de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ainsi que des présidents de Conseils régionaux ;
- la coordination des actions des CO relatives à la diffusion et la promotion des innovations régionales dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- le recensement des organismes de formation professionnelle et des centres de formation d'apprentis ;
- la production d'un bilan annuel sur l'offre de formation professionnelle ;
- la représentation des CO auprès des instances et acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles au niveau national ;
- la mise en œuvre de toute autre action en matière d'information sur l'offre de formation confiée par les ministres chargés de l'orientation et de la formation professionnelles, en lien avec les représentants des régions.

L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions)

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) est un établissement public national à caractère administratif (EPA) régi par les articles L. 313-6 et

D. 313-14 et suivants du code de l'éducation. L'établissement est placé sous les tutelles des ministres chargés de l'éducation (action 07 « Établissements d'appui de la politique éducative » du programme 214 « Soutien de la politique de l'éducation nationale ») et de l'enseignement supérieur. Les implantations de l'ONISEP sont les suivantes : un service central implanté à Lognes et 17 délégations régionales (DRONISEP) implantées dans chaque région académique.

Le montant de la subvention pour charge de service public (hors mise en réserve de précaution) s'élevait à 23 150 567 € en 2022 et s'élève à 22 227 054 € en 2023. La baisse des emplois sous plafond entre la LFI 2022 (354 ETPT) et la LFI 2023 (329 ETPT) est liée au transfert d'une partie des compétences des Dronisep vers les régions.

Les réorganisations territoriales opérées depuis 2015 et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a transféré aux régions une partie de la compétence d'information sur les métiers et les formations, ont modifié l'organisation de l'Office et eu un impact sur ses missions.

Avec le décret n°2023-596 du 13 juillet 2023, les structures régionales de l'ONISEP sont transformées en « directions territoriales ». Elles collaborent dans le cadre des missions qui leur sont dévolues avec les divers services ou organismes régionaux compétents, et notamment avec le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles prévu aux articles L. 6123-3 et R. 6123-3-3 du code du travail.

Dans le cadre de ces transformations récentes ainsi que des transformations consécutives à la régulation de la formation professionnelle, la mission de l'Office porte désormais plus explicitement sur l'orientation tout au long de la vie, ce qui fait de l'Onisep un partenaire à part entière des acteurs publics de l'emploi, la formation et l'orientation.

Ses missions sont :

- d'informer pour délivrer à tous les publics une information fiable et exhaustive sur les activités professionnelles, les métiers, les systèmes de formation et de qualification ;
- d'accompagner en mettant à disposition des jeunes, des familles et des acteurs qui les guident, des outils et dispositifs pédagogiques.

Par ailleurs, l'Onisep développe de nombreux partenariats, notamment avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique et professionnel. Dans ce cadre, l'Onisep participe à la mise en œuvre des systèmes d'information régionaux sur la formation tout au long de la vie (valorisation de l'apprentissage, de la formation professionnelle, des secteurs porteurs d'emplois...).

Enfin, l'Onisep est pilote du programme d'investissement d'avenir (PIA) « AVENIRs ». D'une durée de 10 ans et financé à hauteur de 30 millions d'euros par l'ANR **dans le cadre du plan France 2030**, il est coordonné par l'Onisep, en lien avec ses ministères de tutelle et un consortium de 10 partenaires. Il articule 3 projets :

- Une plateforme numérique de construction des projets d'avenir interopérable avec les outils d'affectation (Affelnet-lycée et Parcoursup) ;

- Deux portfolios de compétences permettant aux jeunes de conserver les acquis de leurs compétences (enseignement scolaire et enseignement supérieur) ;
- Un outil de conscientisation et de développement des compétences du 21^e siècle permettant de prendre conscience de leur importance dans une trajectoire d'orientation réussie.

2.2 La politique de certification

2.2.1 Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Un cadre des qualifications clair et simple aide les employeurs à comprendre la valeur et le niveau d'une qualification. L'existence de qualifications professionnelles dont les employeurs ne perçoivent pas le sens, faute de transparence, peut constituer un facteur important de sous-utilisation des compétences des actifs et du mauvais rapprochement de l'offre et de la demande en compétences.

Le système français de certification professionnelle est structuré par le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une refonte en profondeur du système français de certification professionnelle afin de renforcer la régulation. Effective depuis le 1er janvier 2019, elle poursuit un triple objectif dont les modalités pratiques ont été précisées par voie réglementaire⁴² :

- Clarifier le cadre juridique de la certification professionnelle, qui apparaissait difficilement identifiable et insuffisamment précis (critères d'enregistrement dans les répertoires nationaux précisés et complétés, définition de la notion de blocs de compétences et d'organisme certificateur...);
- Renforcer les leviers d'action juridique pour l'examen des demandes d'enregistrement dans le RNCP et le répertoire spécifique afin de renforcer la régulation et la montée en gamme du système en lien avec les besoins de compétences du marché de l'emploi : cette régulation est confiée à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, installée depuis mars 2019 et dont la composition repose sur le principe du quadripartisme (organisations syndicales, organisations professionnelles, Etat et régions) ;
- Mieux articuler la gouvernance avec les problématiques plus globales de pilotage des publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle en vue d'appuyer la stratégie nationale de développement des compétences.

⁴² - Décret n° 2018-1172 du 18 décembre 2018 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux ;

- Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles ;

- Décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux et adaptant la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience en raison de l'épidémie de covid-19 ;

Arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une certification ou habilitation dans les répertoires nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail ;

- Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

La loi n'a en revanche pas remis en cause les deux types d'enregistrement au RNCP. Les certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP peuvent l'être de droit ou sur demande :

- Un enregistrement après avis conforme d'une commission professionnelle consultative (CPC) pour les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par les ministères ainsi que les diplômes de l'enseignement supérieur régis par les articles L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation. Le décret n° 2018-1230 du 24 décembre 2018 a permis la constitution de onze CPC interministérielles créées par le décret n° 2019-958 modifié du 13 septembre 2019 dans un souci de mutualisation des expertises publiques et des analyses des besoins en compétences et d'une meilleure articulation des programmes de certification. La composition des onze nouvelles CPC est resserrée, dans une logique de pilotage stratégique renforcé associant plus étroitement les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel. Leur pouvoir est renforcé, l'avis de ces instances étant désormais un avis conforme qui confère un véritable droit de veto aux partenaires sociaux. Enfin, les branches sont plus étroitement associées à la construction des certifications ministérielles, en disposant d'un véritable pouvoir d'initiative : les commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles peuvent transmettre des propositions de création de tout ou partie d'un projet de diplôme ou titre à finalité professionnelle.
- Un enregistrement sur demande pour tous les autres diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de garantir l'ouverture du système à des organismes de toute nature dès lors qu'ils satisfont les critères renforcés prévus à l'article R. 6113-9 du code du travail, notamment en matière d'appréciation de l'efficacité socio-économique du projet de certification professionnelle. Ces certifications professionnelles sont enregistrées dans le RNCP sur décision du directeur de France compétences après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique peuvent également l'être de droit ou sur demande :

- De droit pour les certifications et habilitations établies par l'Etat requises pour l'exercice d'une profession ou d'une activité sur le territoire national en application d'une norme internationale ou d'une disposition législative ou réglementaire ;
- Sur demande, après avis de la commission de la certification professionnelle, pour les autres certifications et habilitations.

Installée en mars 2019, la commission de la certification professionnelle présente les caractéristiques d'une gouvernance établie avec une forte assiduité de ses membres à raison d'une séance par mois. Le travail de la commission s'appuie :

- Sur un travail d'instruction préalable de la direction de la certification professionnelle de France compétences⁴³ à la fois plus qualitatif et fluide qu'avant l'entrée en vigueur

⁴³ L'effectif de la direction de la certification professionnelle affecté à l'instruction des demandes d'enregistrement est de 18 ETP au 1^{er} juillet 2023 (sur un total de 27 ETP).

de la réforme (le délai d'instruction moyen, qui constitue un indicateur de suivi dans la convention d'objectifs et de performance (COP) de l'opérateur, est d'un peu plus de 5 mois contre 10,8 mois avant 2019) ;

- Sur une doctrine qui prend la forme de notes⁴⁴ partagées et validées par les membres de la commission de la certification professionnelle ainsi que d'un vadémécum relatif à l'enregistrement dans le RNCP et qui fait l'objet d'une communication large auprès des acteurs de la certification professionnelle (site de France compétences, articles dans la presse spécialisée, événements, colloques ...) ;
- Sur la poursuite des travaux du comité scientifique en vue de l'établissement de la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence qui s'est concrétisée, suite à des appels à contribution lancés par France compétences depuis 2019 auprès des branches professionnelles et organisations professionnelles par la sélection depuis 2020 de 63 métiers dans des champs sectoriels larges s'inscrivant dans des grands enjeux économiques et sociétaux actuels (numérique, transitions environnementale et énergétique, santé). 91 certifications professionnelles préparant à ces métiers ont fait l'objet d'une procédure d'enregistrement simplifiée, dans le RNCP conformément aux dispositions de l'article R. 6113-10 du code du travail, dont 15 au titre de l'année 2023 ;
- Sur la mise en œuvre d'un système d'information opérationnel qui permet d'optimiser les procédures d'enregistrement et l'accès aux deux répertoires. France compétences a mis en place, dès février 2019, une démarche 100 % dématérialisée pour les demandes d'enregistrement des certifications, tout en ouvrant un espace web dédié qui permet d'accéder à la liste des certifications enregistrées.

Depuis 2021, l'accent est mis sur le renforcement du contrôle exercé par France compétences :

- En lien étroit avec la caisse des dépôts et consignations (CDC), un travail de recensement des organismes habilités à former ou à évaluer vise à harmoniser les données des répertoires nationaux avec les offres de formation certifiantes telles qu'elles sont présentées sur l'application « Mon compte formation » et à renforcer la fiabilité des informations figurant sur la base de données de France compétences, donnant lieu en cas d'irrégularités au déréférencement des formations sur EDOF, le système informatique de gestion du CPF. Cette mesure coordonnée avec la CDC commence à avoir un impact significatif sur la prévention des situations frauduleuses au titre des actions certifiantes du CPF.

Depuis septembre 2022, la base de données des répertoires nationaux est devenue la base unique de référence du système d'information du CPF pour les certifications professionnelles. L'interconnexion ainsi finalisée des deux systèmes d'information induit que l'éligibilité au CPF d'une formation est conditionnée par l'existence d'une certification professionnelle en cours d'enregistrement dans les répertoires nationaux.

⁴⁴ Note relative aux blocs de compétences, note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, note relative à l'évaluation de l'impact économique et social d'un projet de certification professionnelle, note relative au cadre national des certifications professionnelles, note relative au répertoire spécifique, note relative à la qualité d'organisme certificateur et note d'analyse relative à la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification professionnelle ; préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles, vade-mecum relatif à l'enregistrement dans le RNCP.

De plus, la déclaration obligatoire des organismes habilités à former par les certificateurs qui est mise en œuvre début 2022, permet de renforcer la politique de contrôle de France compétences.

Ainsi, début 2023, des évolutions du système d'information permettent d'identifier pour chaque organisme certificateur les différentes habilitations pour chacune des certifications professionnelles enregistrées. De même, des indicateurs d'habilitation en temps réel sont également présents.

Ce travail a permis le recensement de près de 168 953 habilitations (dont 85 515 pour le RNCP), contribuant à une meilleure transparence du secteur de la formation professionnelle.

- Le décret n° 2021-389 du 2 avril 2021 relatif aux conditions d'enregistrement des certifications professionnelles et des certifications et habilitations dans les répertoires nationaux, porté par le ministère du travail, est venu préciser et renforcer le pouvoir de contrôle de France compétences sur les ministères et organismes certificateurs (contrôle sur les informations communiquées par les organismes certificateurs, contrôle sur les habilitations délivrées par le certificateur pour former ou organiser les sessions d'examen...). Le régime de sanctions associé au contrôle mis en place par le décret (suspension ou retrait des certifications enregistrées) a un effet dissuasif qui contribue à une mise en conformité de l'offre en articulation avec la politique de contrôle de la CDC.

En 2022 et 2023, France compétences a continué de développer la politique de contrôle des certificateurs et de leurs partenaires, en coordination avec la politique de contrôle de la CDC. Elle a également renforcé ses échanges avec la CDC, elle est de plus en plus sollicitée par d'autres corps de contrôles et répond régulièrement à des droits de communication par les autres corps de contrôles de l'Etat (Services régionaux de contrôle de la formation professionnelle du ministère du travail, police judiciaire...). Depuis octobre 2022 un espace de gestion des contrôles est intégré au système d'information des répertoires nationaux.

Ainsi, au-delà de signalements effectués aux financeurs et acteurs du contrôle, France compétences a mené 180 procédures de contrôle depuis avril 2021. Parmi celles-ci, 112 ont abouti à une mise en demeure dont 100 ont fait l'objet d'une mise en conformité et 3 ont fait l'objet d'une décision de retrait des répertoires (dont 2 certifications réactivées à la suite d'un recours gracieux). A date, 9 procédures de contrôle sont encore en cours et 16 organismes ont fait l'objet d'une demande de pièces en vue d'un contrôle.

Les mises en demeure portent principalement sur une communication dysfonctionnelle sur la certification professionnelle ou les formations préparant à celle-ci : formation non corrélée à la certification, formation ne préparant pas à l'obtention d'une certification ou d'un bloc de compétences, non-respect des caractéristiques de la certification (intitulé, prérequis, modalité d'évaluation).

Néanmoins, il a été observé une montée en compétences d'une majorité de certificateurs dans la maîtrise de leur rôle de certificateur, notamment dans le pilotage

des réseaux d'organismes habilités à former.

L'exigence de qualité voulue par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui se traduit par un taux de rejet des dossiers en commission de 49% pour le RNCP et 81 % pour le RS, et l'effort de rationalisation du nombre de fiches, en particulier dans le domaine de l'enseignement supérieur, permettent une baisse significative du nombre de certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP : 5017 certifications professionnelles étaient enregistrées au 18 juillet 2023 contre 7 966 actives au 1er janvier 2019.

Après une année 2019 marquée par une appropriation des nouveaux critères d'enregistrement, les années suivantes ont permis de constater une amélioration continue de la qualité des demandes d'enregistrement dans le RNCP avec une meilleure adéquation aux besoins en compétences du marché du travail.

Nombre de certifications professionnelles actives enregistrées dans le RNCP (au 18 juillet 2023)

Certifications enregistrées de droit	3139
<i>dont enseignement supérieur (dont diplômés nationaux, Titre d'ingénieur, diplômés visés, BUT, BTS ...)</i>	1787
<i>dont éducation nationale (hors BTS)</i>	629
<i>dont travail</i>	278
<i>dont agriculture</i>	133
<i>dont transition écologique et cohésion des territoires (dont le secrétariat chargé de la mer)</i>	54
<i>dont armées</i>	90
<i>dont jeunesse et sport</i>	82
<i>dont santé</i>	17
<i>dont travail social et intervention sociale (solidarité)</i>	22
<i>dont culture</i>	18
<i>dont intérieur et des outre mers</i>	3
<i>Autres (Polynésie française et Nouvelle Calédonie)</i>	26
Certifications enregistrées sur demande	1878
<i>dont certificats de qualification professionnelle</i>	362
TOTAL	5 017

Au 18 juillet 2023, 1 090 certifications et habilitations étaient enregistrées dans le répertoire spécifique contre 2 178 actives au 1^{er} janvier 2019. Il est à noter dans ce domaine que les certifications enregistrées au 1^{er} janvier 2019 arrivant à échéance au 1^{er} janvier 2022 en vertu de l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018, leur renouvellement était conditionné à une nouvelle demande d'enregistrement et à un examen par la commission de la certification professionnelle, ce qui explique la diminution importante de leur nombre.

Le travail qualité effectué en matière de découpage en blocs de compétences des certifications professionnelles facilite la lisibilité des offres de certifications professionnelles et a permis d'ouvrir fin 2022 le chantier des correspondances totales ou partielles entre les certifications professionnelles qui conditionne le déploiement de parcours de mobilité professionnelle certifiants. Ce chantier prévu par la loi du 5 septembre 2018 précitée passe

dans un premier temps par l'identification par les certificateurs de correspondances au sein de leur propre portefeuille de certifications professionnelles puis par l'élargissement aux correspondances entre les différentes certifications professionnelles du RNCP. Ce travail de recensement des correspondances a débuté en 2023 et devrait se prolonger par des préconisations formulées par la commission de la certification professionnelle à l'égard des certificateurs en 2024 en termes de correspondances totales ou partielles à opérer entre certifications professionnelles.

2.2.2 La certification professionnelle au ministère chargé de l'emploi

La possession d'un diplôme ou d'un titre est un élément essentiel de positionnement sur le marché du travail, la population adulte peu ou pas qualifiée ou possédant une qualification inadaptée étant la plus menacée par l'exclusion du marché du travail. La cohérence et l'efficacité de la politique de certification professionnelle est donc un enjeu majeur pour le ministère du travail et un levier significatif pour renforcer en amont la qualité de la formation professionnelle.

Le ministère du travail développe donc une politique de certification s'appuyant sur la conception et la délivrance des titres professionnels. Cette politique est principalement destinée à qualifier des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail et à favoriser ainsi leur retour ou leur maintien dans l'emploi. Elle constitue également une politique de promotion sociale tout au long de la vie active.

Les titres professionnels attestent de compétences professionnelles qui permettent une opérationnalité directe dans l'emploi.

Par ailleurs, la construction des titres en blocs de compétences, appelés certificats de compétences professionnelles (CCP), autorise un accès au titre par capitalisation de CCP et permet d'attester des compétences acquises en cas d'échec partiel à l'examen.

En 2022, il existait 248 titres du ministère du travail qui couvrent les champs professionnels du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'industrie et du secteur tertiaire (transports, hôtellerie-restauration, services aux personnes...).

Les partenaires sociaux de chacun de ces champs sont associés à l'élaboration des titres professionnels à travers onze commissions professionnelles consultatives (CPC) interministérielles spécialisées par champ professionnel.

Les titres professionnels s'inscrivent en complémentarité des certifications de branches du fait du statut majoritaire de demandeur d'emploi des candidats (49 %) et en alternative à celles-ci dans une logique de filière mais aussi parce qu'un actif peut souhaiter obtenir une certification professionnelle ne se limitant pas à l'acquisition d'une opérationnalité mais permettant un parcours professionnel y compris en dehors de la branche.

Une nouvelle dimension a été donnée à la politique du titre professionnel en 2016, leur acquisition étant maintenant encouragée de manière généralisée par l'apprentissage.

Les sessions d'examen qui sanctionnent les titres professionnels sont organisées dans des centres agréés par les préfets de région. Le contrôle de conformité des sessions ainsi que la

délivrance des titres obtenus sont assurés par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En 2022, le nombre de candidats inscrits à une session d'examen du titre professionnel était de 189 040 (189 418 en 2021, soit une diminution de 0,2 %). Avec un taux de réussite aux examens de 79,9 % (calculé par rapport aux candidats présents à la session d'examen), 151 117 candidats ont pu acquérir un titre professionnel. En outre, six mois après les épreuves, 69,3 % des titulaires d'un titre professionnel ont accédé à un emploi contre 59,4 % en cas de validation partielle et 52 % pour ceux qui ont échoué aux épreuves, ce qui illustre l'employabilité qui découle des blocs de compétences composant les titres⁴⁵.

Une enquête est par ailleurs menée auprès des entreprises ayant recruté un titulaire de titre professionnel. Il en ressort notamment que :

- 67,6 % des entreprises ayant recruté un certifié au titre professionnel déclarent rencontrer habituellement des difficultés à recruter sur ce type de poste dont plus de la moitié pour des raisons de pénurie de profils, d'inadéquation des compétences, de manque d'expérience des candidats et/ou de manque de motivation ;
- pour 78,9 % des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 51,4 %, les techniques avancées de leur métier ;
- pour 87,2 % des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé⁴⁶.

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fixé un objectif de valorisation des compétences développées par les élus et délégués syndicaux dans le cadre de leurs fonctions. A cette fin, l'article L. 6112-4 du code du travail a prévu l'établissement d'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical devant faire l'objet d'une certification enregistrée dans le répertoire spécifique.

Dans ce contexte, sous l'égide de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et avec l'appui de la direction de l'ingénierie de l'Afpa, un groupe de travail associant les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC) a permis de recenser les activités et compétences mises en œuvre dans le cadre d'un mandat syndical puis de les inscrire dans un référentiel de certification.

Créée par un arrêté du 18 juin 2018, la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables⁴⁷.

⁴⁵ Chiffres enquête devenir 2021.

⁴⁶ Chiffres enquête entreprises 2022.

⁴⁷ « Encadrement et animation d'équipe », « Gestion et traitement de l'information », « Assistance dans la prise en charge de projet » CSE, « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale », « Prospection et négociation commerciale », « Suivi de dossier social d'entreprise ».

Chaque domaine de compétences transférables présente au moins une correspondance avec un bloc de compétences d'un titre professionnel du ministère du travail. L'objectif de la certification est ainsi de favoriser la transition professionnelle : un candidat ayant obtenu, par correspondance, un bloc de compétences peut, après une formation portant sur les blocs de compétences manquants, obtenir le titre professionnel visé.

Le déploiement de la certification a réellement eu lieu en 2019, suite à une phase d'expérimentation menée en 2018 dans les Pays de la Loire. Dans un premier temps, les personnes présentes aux réunions d'information collective, bien qu'intéressées par la certification, ont majoritairement préféré attendre les résultats des élections des comités sociaux et économiques avant de s'engager dans le dispositif. Cette situation a beaucoup ralenti le déploiement initial de la certification. En 2020 et 2021, le dispositif a été très fortement impacté par la crise sanitaire de la Covid-19. En 2022, les chiffres sont légèrement repartis à la hausse.

En 2022, le groupe de travail s'est à nouveau réuni pour identifier les leviers à même de relancer le déploiement de la certification : possibilité de créer un nouveau certificat de compétences transférables relatif à l'assistance en prévention des risques au travail, nécessité de renforcer la communication autour du dispositif, démultiplication sur le territoire de réunions d'information collective, renforcement du portage de la certification par les employeurs.

En 2022, la certification a fait l'objet d'un arrêté pour un renouvellement de l'enregistrement de cinq ans dans le répertoire spécifique. Cette année a également été l'occasion de sensibiliser les organisations représentatives d'employeurs (le Mouvement des entreprises de France, la Confédération des petites et moyennes entreprises et l'Union des entreprises de proximité) à participer au groupe de travail suivant les évolutions liées à la certification. Ce sont en effet les plus à même, aux côtés des organisations syndicales de salariés, d'identifier les freins à l'essor de la certification et de proposer des axes d'amélioration. Dès lors, ces organisations participent aux séances du groupe de travail organisé par la DGEFP.

2.3 La validation des acquis de l'expérience

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, à côté de la formation initiale et de la formation continue, une troisième voie d'accès à la certification professionnelle. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience, que cette dernière ait été acquise à travers des activités salariées, non salariées ou bénévoles. Depuis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016, les périodes de formation en milieu professionnel sont également prises en compte dans l'expérience, et la durée minimale d'expérience requise est passée de 3 ans à 1 an.

La procédure de VAE compte trois grandes étapes : le dépôt d'un dossier de recevabilité de la candidature, qui vise à vérifier la justification de la durée de l'exercice d'activités à caractère professionnel en rapport direct avec la certification visée, puis, une fois le dossier de recevabilité jugé recevable, la constitution du dossier de validation, qui décrit les activités réalisées, l'environnement de travail et les compétences mobilisées, et enfin le passage devant un jury de validation, qui accorde une validation totale ou partielle ou

refuse la validation. Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues par la voie de la VAE (diplômes, titres, CQP, CQPI).

Bien qu'elle ne constitue pas une formation à proprement parler, la VAE relève du champ de la formation professionnelle continue au même titre que les bilans de compétences.

Note méthodologique

1. Dans les résultats présentés par la suite, seules sont considérées les certifications délivrées par l'État ou au nom de l'État, par le biais des ministères compétents, en dehors du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) dont les données ne sont plus disponibles depuis 2020⁴⁸.
2. Les titres délivrés par les chambres consulaires, les organismes de formation privés et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ne sont donc pas couverts par cette analyse.
3. Les candidats dit « recevables » désignent des candidats qui ont déposé un dossier qui a été jugé recevable sur la période considérée.
4. Les candidats dit « présentés » désignent des candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE sur la période considérée. Les candidats présentés ont pu déposer un dossier de recevabilité avant la période considérée.
5. Les candidats dit « reçus » désignent des candidats qui ont obtenu un titre ou un diplôme dans leur totalité.
6. Avertissement : les données collectées auprès des ministères certificateurs peuvent être incomplètes, les résultats sont donc à prendre avec précaution.

- **Moins de candidats à la VAE en 2022, en lien avec la tendance baissière observée sur la dernière décennie**

En 2022, près de 44 000 candidats ont été jugés recevables pour l'obtention d'un diplôme délivré par l'Etat (hors MESR) via une VAE (Graphique 1). Cela correspond à une diminution de 14 % par rapport à 2021. Par ailleurs, environ 30 000 candidats se sont présentés devant un jury de VAE⁴⁹, soit une baisse de 3 % par rapport à 2021. Parmi ces derniers, plus de

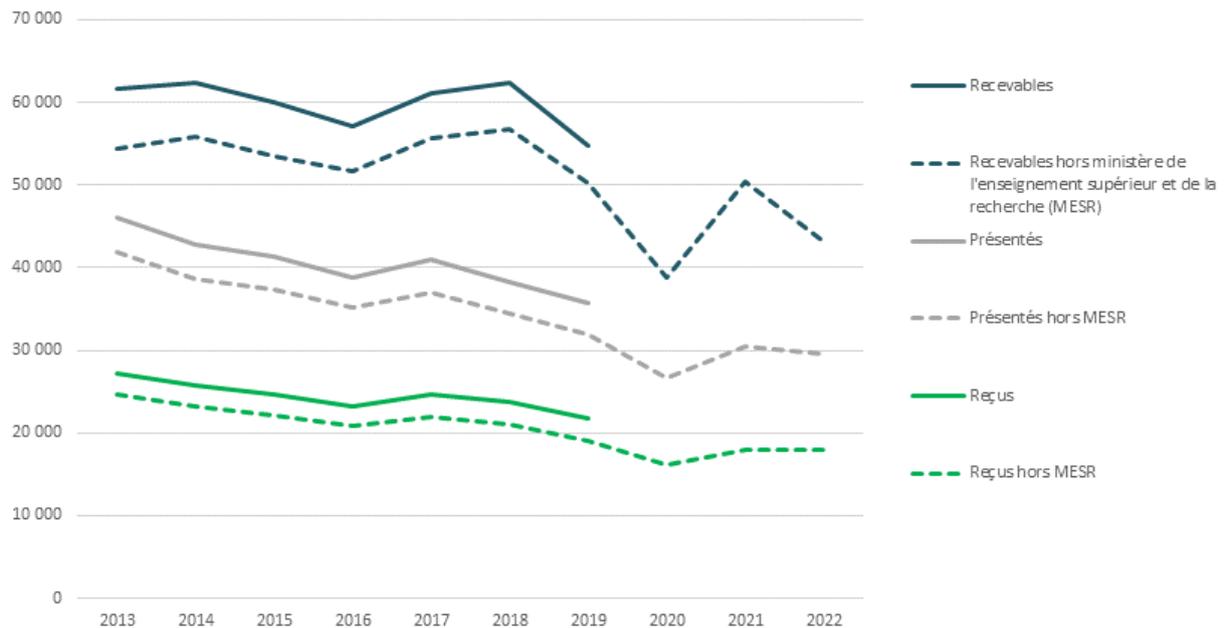
⁴⁸ Le MESR représentait 8 % des dossiers recevables en 2019.

⁴⁹ Leur dossier de recevabilité a pu être déposé en 2022 ou avant.

18 500 candidats ont été reçus avec la certification totale en 2022 (un chiffre stable par rapport en 2021), ce qui représente un taux de réussite totale de 60 %.

Après la forte chute enregistrée en 2020 du fait de la crise sanitaire et le rattrapage consécutif observé en 2021, l'année 2022 semble s'inscrire dans la tendance d'avant-crise, avec un nombre de candidats orienté à la baisse.

Graphique 1 : Nombre de candidats recevables*, présentés et reçus*** de 2013 à 2022**



* Personnes ayant déposé un dossier de recevabilité jugé recevable.

** Personnes étant passées devant un jury de validation.

*** Personnes ayant obtenu une validation totale.

Note : Les données du Ministère de la culture sont manquantes en 2014 et 2015, ce Ministère a donc été exclu de la série.

Les données du Ministère de l'Agriculture sont manquantes pour l'année 2020. Ce Ministère représentant très peu de candidats à la VAE, cela ne cause pas une rupture de série. La série hors MESR est affichée pour avoir une série sur un périmètre homogène, les données du MESR n'étant pas disponibles depuis 2020.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : Entre 2021 et 2022, le nombre de candidats recevables hors MESR est passé de 50 800 à 44 000.

- **Des évolutions inégales selon les ministères certificateurs, avec deux ministères qui concentrent la très grande majorité des candidats à la VAE**

En 2022, comme par le passé, les principaux ministères pourvoyeurs de diplômes grâce à la VAE sont le ministère de l'éducation nationale et le ministère chargé de la santé et des affaires sociales. En effet, plus de 86 % des candidats recevables et présentés visent une formation délivrée par l'un des deux ministères (48 % pour celui de l'éducation nationale et 38 % pour celui de la santé et des affaires sociales) (Tableau 1). Cela s'explique par la spécificité des titres délivrés par ces deux ministères (diplôme d'aide-soignant, d'éducateur

spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants etc.), rattachés à des métiers bien définis et donc plus susceptibles de pouvoir rentrer dans une démarche de VAE.

Le ministère chargé de la santé et des affaires sociales conserve un nombre de candidats proche de celui de 2021, tandis que celui de l'Éducation nationale connaît une diminution de 25 % du nombre de candidats recevables par rapport à l'année dernière. Cette baisse s'accompagne d'une baisse de 14 % des effectifs de candidats présentés et de 12 % pour les reçus. Cette diminution peut en partie s'expliquer par le fait que le titre le plus demandé par les candidats présentés (diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé) a augmenté de niveau, en passant de Bac+2 à Bac+3.

Les autres ministères connaissent des évolutions d'ampleur variée. Le ministère de la jeunesse et des sports enregistre une forte baisse du nombre de candidats recevables (1 352 candidats en 2022, soit - 504 candidats par rapport à 2021 et -359 par rapport à 2020). Le nombre de candidats présentés et reçus a également diminué.

Enfin, le ministère de l'emploi et le ministère de l'agriculture enregistrent une hausse du nombre des candidats présentés et reçus après la forte baisse constatée en 2021 en conséquence de la crise sanitaire (du fait du décalage entre recevabilité et validation du dossier VAE). Ces ministères atteignent ainsi en 2022 un niveau comparable à la période d'avant-crise.

Tableau 1 : Nombre de candidats à la VAE recevables, présentés et reçus selon le ministère certificateur (hors MESR)

	Nombre de candidats recevables			Nombre de candidats présentés			Nombre de candidats reçus (validation totale)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS)	21 830	26 400	21 070	15 223	16 520	14 504	10 483	11 180	9 954
Ministère de l'agriculture	629 (1)	775	772	378 (1)	157	459	309 (1)	111	343
Ministère chargé de la santé et des affaires sociales	10 931	17 778	16 513	8 090	11 521	11 655	3 619	5 405	5 672
Ministère de l'emploi	3 219	3 156	3 003	1 209	669	1 557	941	525	1 241
Ministère de la jeunesse et des sports	1 711	1 856	1 352	1 160	1 200	1 053	619	578	490
Ministère de la défense	210	278	357	136	216	184	116	183	153
Ministère de la culture	168	529	737	394	449	518	209	228	290
Ministère de l'écologie	226	56	68	403	160	125	61	31	28
Ensemble des ministères certificateurs	38 924	50 828	43 872	26 993	30 892	30 055	16 357	18 241	18 171

(1) Les données 2020 du ministère de l'Agriculture hors enseignement supérieur sont estimées à partir des données 2019 auxquelles ont été appliquées l'évolution 2019/2020 moyenne de l'ensemble des ministères ayant fourni les données.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

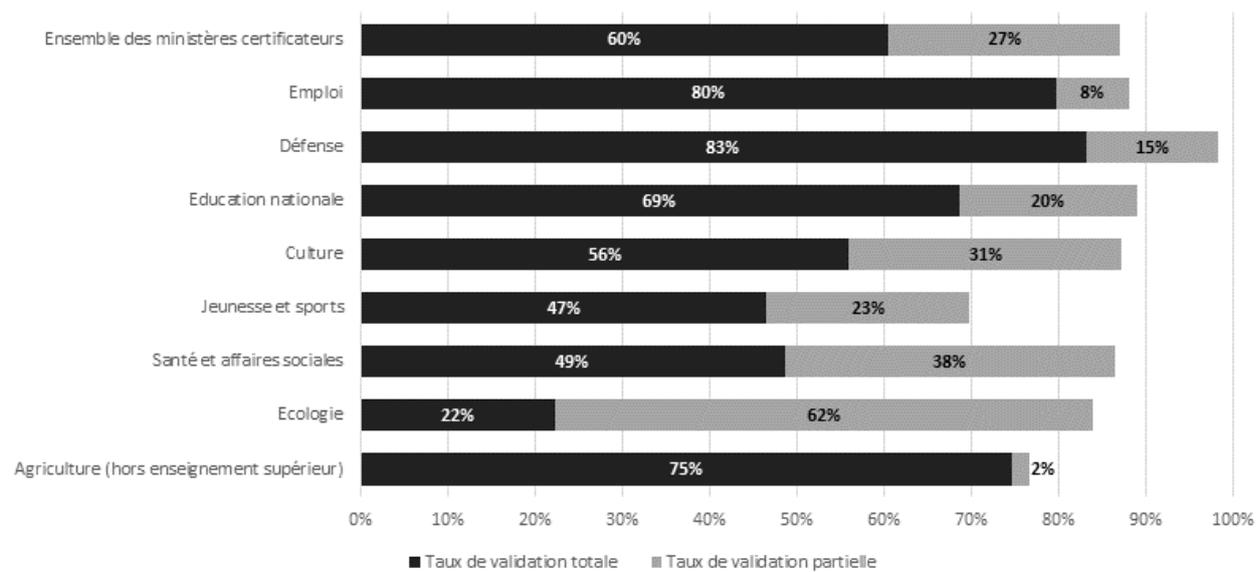
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : En 2022, le ministère de l'agriculture comptabilise 772 candidats recevables, 459 candidats présentés et 343 candidats reçus avec une certification totale.

Le taux de réussite global (validation totale et partielle) est de 87 % en 2022, 60 % de validation totale et 27 % de validation partielle (Graphique 2). Les résultats varient

toutefois selon le ministère certificateur : les ministères de la défense, de l'emploi et de l'agriculture affichent les taux de validation totale les plus élevés (respectivement 83 %, 80 %, 75 %). Inversement, le Ministère de l'écologie présente un taux de validation totale faible (22 %), mais un taux de validation partielle nettement plus élevé que la moyenne (62 %).

Graphique 2 : Taux de validation totale et partielle de la certification visée pour les candidats présentés dans les différents ministères certificateurs (hors MESR) en 2022



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

Champ : candidats présentés à un jury de VAE pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : En 2022, le taux de validation totale du ministère de l'emploi est de 80 %, le taux de réussite partielle est de 8 %.

- **Une concentration des candidats reçus dans trois régions**

Comme par le passé, trois régions concentrent près de la moitié des candidats présentés et reçus (Tableau 2) : Ile-de-France (20 % des présentés, 19 % des reçus), Auvergne-Rhône-Alpes (13 % des présentés et reçus) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (11 % des présentés et reçus).

En 2022, le nombre des candidats présentés est en baisse ou se stabilise dans la plupart des régions, à l'exception de la Bretagne, des Pays de la Loire et des Territoires d'outre-mer, qui connaissent une hausse supérieure à 20 %.

Tableau 2 : Nombre de candidats présentés et reçus à la VAE selon la région (hors MESR)

	Présentés			Reçus		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	3 534	4 377	3 897	2 174	2 443	2 360
Bourgogne-Franche-Comté	1 226	1 110	1 141	717	684	732
Bretagne	997	953	1 173	613	557	712
Centre-Val de Loire	721	1 053	1 028	378	587	516
Corse	106	136	109	56	72	71
Départements et régions d'Outre-Mer	1 470	1 310	1 188	716	816	764

Grand-Est	1 970	2 660	2 256	1 322	1 617	1 359
Hauts-de-France	1 981	2 340	2 456	1 195	1 461	1 586
Île-de-France	5 268	6 126	5 800	3 146	3 557	3 500
Normandie	1 240	1 473	1 444	817	880	887
Nouvelle Aquitaine	2 093	2 337	2 140	1 232	1 329	1 356
Occitanie	2 269	2 838	2 666	1 386	1 688	1 718
Pays de la Loire	952	868	1 111	553	524	677
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 806	3 284	3 171	1 727	2 012	1 920
Territoires d'outre-mer	13	15	48	7	4	13
Non renseignés	347	12	427	318	10	0

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à un jury de VAE et candidats reçus pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

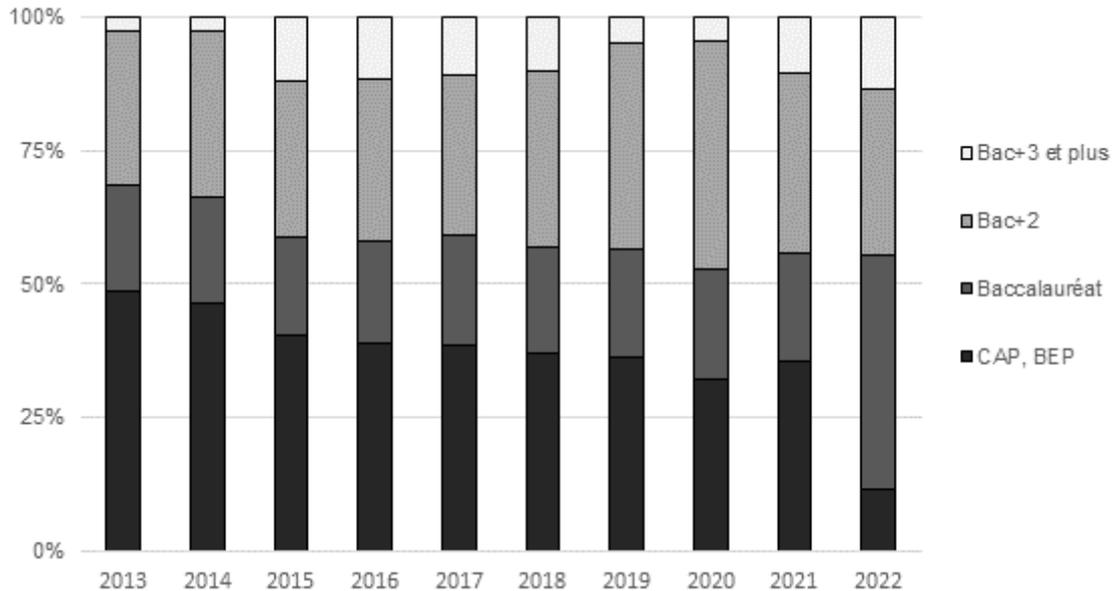
N.B. L'information sur la région des candidats présentés peut être partiellement manquante pour certains ministères

Lecture : En 2022 la région Grand-Est compte 2 256 candidats présentés et 1 617 candidats reçus.

- **Des certifications de niveau plus élevé et une surreprésentation du Bac**

En moyenne sur l'ensemble des ministères, les candidats visent principalement des certifications de niveau Bac ou plus (89 % des formations visées), une proportion qui a sensiblement augmenté au cours du temps, inversement à celle des titres de niveau CAP ou BEP (Graphique 3).

En plus de cette tendance, on constate en 2022 une forte hausse des titres de niveau bac, passant de 20 % des candidats présentés en 2021 à 44 % en 2022. Cette progression est essentiellement due au ministère de la santé et des affaires sociales. En effet, le titre le plus choisi par les candidats présentés est celui du diplôme d'Etat d'aide-soignant, qui est passé du niveau 3 (CAP, BEP) à 4 (Bac). Ce changement a concerné près de 4 400 candidats présentés, soit 15 % de l'ensemble des candidats présentés tous ministères certificateurs confondus.

Graphique 3 : Répartition des candidats présentés en fonction du niveau de diplôme visé

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats présentés à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

N.B. L'information sur le niveau de diplôme visé par les candidats peut être partiellement manquante pour certains ministères. Le calcul est effectué hors valeurs manquantes.

Lecture : En 2022, 44 % des candidats présentés visent un diplôme de niveau Bac.

Les systèmes d'information pour le suivi de la VAE

Il n'existe pas en 2022 de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité.

Au niveau national, le ministère de l'éducation nationale collecte les données par le biais d'un questionnaire auprès des académies. Le Ministère de l'enseignement supérieur mobilisait un dispositif similaire jusqu'en 2019.

Les ministères de la Défense, de la Culture et de l'Agriculture (partie enseignement supérieur) collectent également les données VAE par questionnaire. Ces dispositifs fournissent des données agrégées.

Les autres ministères certificateurs ont, quant à eux, mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification.

Afin de disposer de données homogènes pour les différents ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès de chaque ministère un ensemble d'indicateurs communs sur leurs candidats : nombre de candidats (recevables, présentés, reçus partiellement, reçus totalement), caractéristiques des candidats (âge, sexe, niveau de diplôme, situation sur le marché du travail), niveau des certifications présentées.

Sur la base des deux expérimentations REVA, la création par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 d'un service public de la VAE représente une étape importante. Cette réforme porte 3 objectifs principaux :

Moderniser : création d'un service public de la VAE matérialisé par une plateforme numérique, concentrant l'information et l'orientation des usagers dans les différentes étapes du parcours et mis en œuvre, au niveau national, par un groupement d'intérêt public (GIP) dont les parties prenantes seront les principaux acteurs de la VAE : l'État, les régions, Pôle emploi, l'AFPA, les OPCO et les AT Pro ;

Simplifier : facilitation de l'étape de recevabilité et raccourcissement des parcours avec la possibilité de ne viser qu'un bloc de compétences ;

Sécuriser : possibilité d'accompagnement individualisé et renforcé dès l'inscription sur le portail. Possibilité de bénéficier de formations complémentaires de courte durée requises pour l'obtention de la certification afin de favoriser les chances de réussites. Allongement de la durée d'absence autorisée pour les sessions de jury.

L'ambition est de lever les freins à la VAE, pour en faire un véritable tremplin vers la qualification et l'emploi avec pour objectif de passer de 30 000 parcours par an à 100 000 parcours d'ici la fin du quinquennat.

Le déploiement de la réforme est prévu en 2024 après conclusion et approbation de la convention constitutive du GIP et l'entrée en vigueur des textes d'application.

Le déploiement du portail France VAE fin juillet 2023 préfigure la future plateforme nationale et a accueilli à ce jour plus de 8000 candidats à la VAE. Près de 210 certifications (sanitaire et social, soin, industrie (métallurgie), grande distribution et sport) sont aujourd'hui accessibles à la VAE via la plateforme. Il est prévu que l'ensemble des certifications accessibles par la voie de la VAE soit intégrés début 2024.

CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation

1 Les organismes de formation professionnelle

1.1 Présentation générale

D'après les bilans pédagogiques et financiers remplis par les organismes de formation (BPF) (Encadré), on compte 87 800 organismes de formation avec un chiffre d'affaires strictement positif en 2022 (+ 6 % par rapport à 2021, Tableau 1). Cette évolution est en partie portée par l'augmentation du nombre d'organismes individuels (+ 18 %), tandis que le nombre d'organismes pour les autres formes juridiques diminue.

Le chiffre d'affaires global des organismes de formation continue de progresser et atteint près de 28 milliards d'euros en 2022, soit une hausse de 11 % par rapport à l'année précédente, qui était déjà un plus haut niveau historique (Graphique 1a). Cette hausse est portée par les financements des Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF⁵⁰) qui ont augmenté de 17 % entre 2021 et 2022 (Tableau 2), notamment du fait des financements perçus au titre de l'apprentissage de la part des OPCO (+ 28 %). Cette dernière augmentation s'explique principalement par les financements perçus et non par le fait que davantage de CFA ont rempli un BPF pour 2022, première année au titre de laquelle l'ensemble des CFA sont tenus d'en déclarer un (Graphique 1b).

Dans le même temps, les dépenses directes des employeurs pour la formation de leurs salariés augmentent de 9 %.

Tableau 1. Effectif et chiffre d'affaires des organismes de formation en 2021 et 2022

	Effectif		Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	
	2021	2022 (1)	2021	2022 (1)
Ensemble	82 679	87 829	24 963	27 619
<i>dont avec financement d'Opérateurs de compétence pour l'apprentissage</i>	3 854	4 364	5 645	7 231
Répartition selon le statut juridique (en %) :				
Individuels	37,8	42,5	6,3	6,6
Privé à but lucratif	46,5	43,2	45,1	46,2
Privé à but non lucratif	13,8	12,6	27,8	27,4
Public et parapublic	1,9	1,7	20,8	19,8
Total	100	100	100	100

(1) Données provisoires

⁵⁰ Les Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF) rassemblent les Opérateurs de compétences (OPCO), la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale, la Caisse des dépôts et consignations, le Fond d'assurance formation (FAF) des non-salariés, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF)

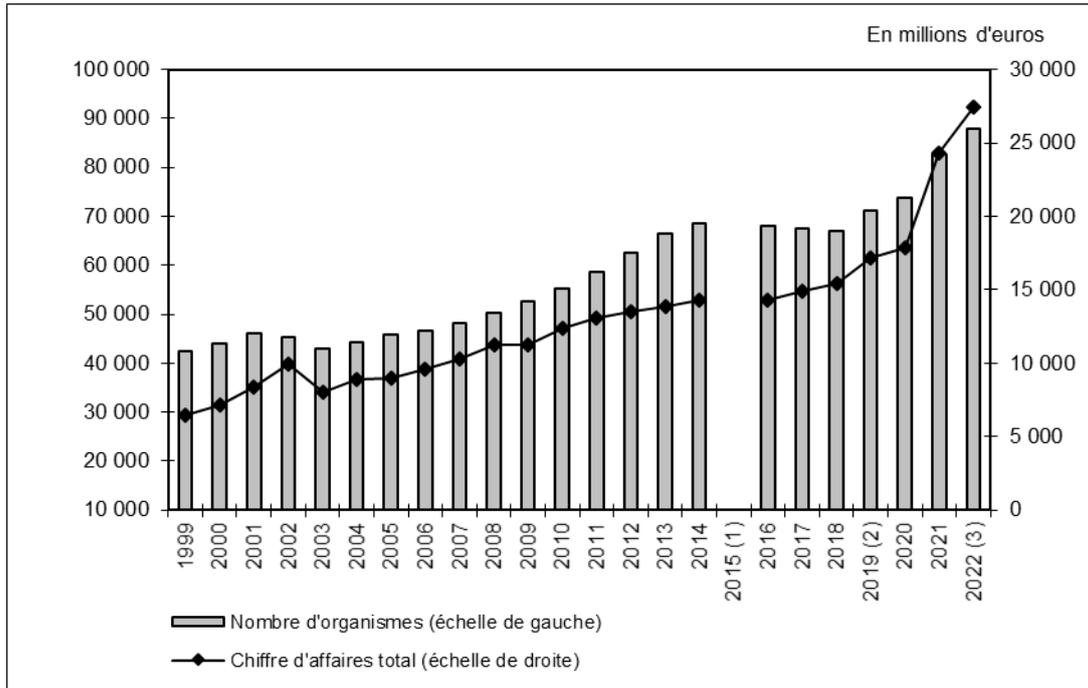
Note méthodologique : correction de la ligne « Ensemble » due à la correction des montants reçus par la Caisse des dépôts et consignations pour le CPF (voir encadré).

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora ; traitement Dares.

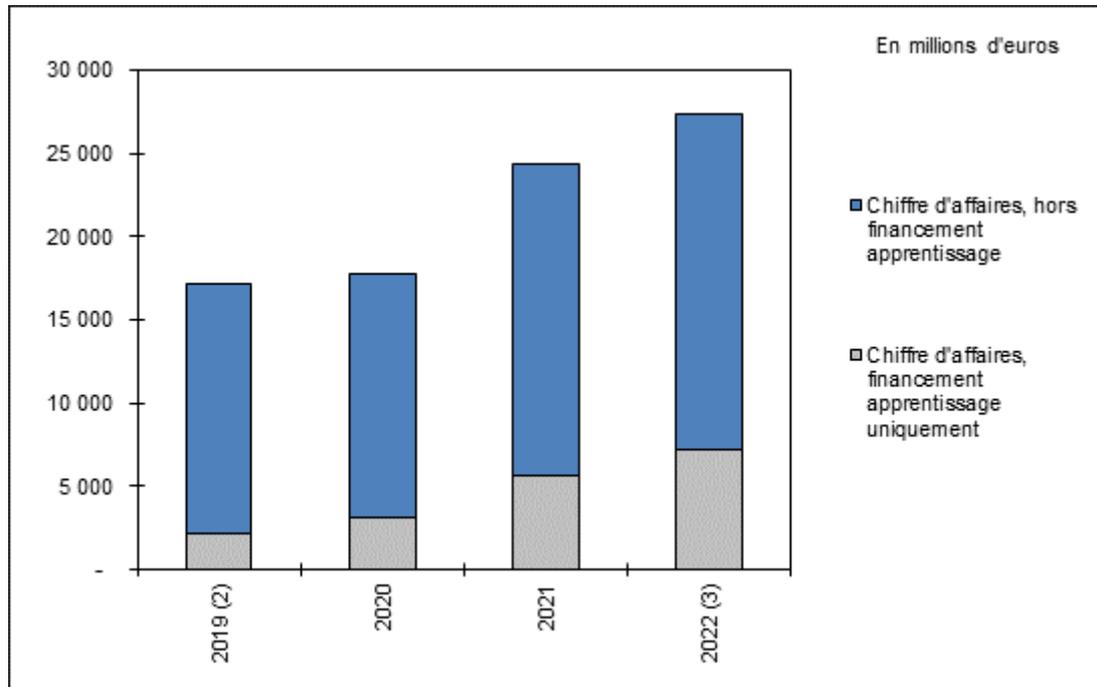
Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée et organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (voir encadré).

Lecture : En 2021, il y a 82 679 organismes ayant rempli un Bilan Pédagogique et Financier et déclarant un CA non nul ou ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds publics CPF. Parmi ces organismes de formations, 3 854 ont perçu des financements des organismes gestionnaires de formation pour l'apprentissage.

Graphique 1a. Effectif et chiffre d'affaires des organismes de formation de 1999 à 2022



Graphique 1b. Chiffre d'affaires des organismes de formation, détail sur les financement perçus au titre de l'apprentissage depuis 2019



- (1) Données non disponibles suite à un changement de système d'information
- (2) Année à partir de laquelle les Centres de formation des apprentis commencent à déclarer un BPF.
- (3) Année à partir de laquelle dans les Centres de formation des apprentis la déclaration d'un BPF est obligatoire, données provisoires.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora pour les années 2021 et 2022 ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, et pour 2021 et 2022 organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF hors formation au permis de conduire.

Lecture : En 2022, le chiffre d'affaires hors apprentissage est de 20,2 milliards d'euros. Le chiffre d'affaires lié à l'apprentissage est de 7,2 milliards d'euros. Cette part est en hausse depuis 2019.

Tableau 2. Financeurs de la formation professionnelle en 2021 et 2022

	Chiffre d'affaires				Évolution 2021/2022
	(en millions d'euros)				
	2021		2022 (1)		
Entreprises	5 195	21%	5 670	21%	9 %
Pouvoirs publics (État, conseil régional, Pôle emploi)	4 721	19%	4 911	18%	4 %
Particuliers	1 459	6 %	1 448	5%	-1 %
Autres organismes de formation	1 665	7 %	2 064	8%	24 %
Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation	10 655	43%	12 156	44%	17 %
<i>dont Opco pour l'apprentissage</i>	5 645	53%	7 231	59%	28 %
<i>dont Caisse des dépôts et consignations pour le CPF</i>	2 670	25%	2 613	21%	-2%
<i>dont Autres motifs</i>	2 340	22%	2 312	19%	-1 %
Autres financeurs	1 268	5%	1 370	5%	8 %
Ensemble	24 963	100%	27 619	100%	11%

(1) Données provisoires

Note méthodologique : correction de la ligne « Caisse des dépôts et consignations pour le CPF », « Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation », et « Ensemble » (voir encadré).

Note : Particuliers désigne les personnes entreprenant à titre individuel et à leur frais une action de formation.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, et organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF en 2021 et 2022, hors permis de conduire.

Lecture : En 2022, le chiffre d'affaires total des organismes de formation s'élève à 27,6 milliards d'euros. La part de la dépense des entreprises représente 21 % du chiffre d'affaires total des organismes de formation. Ce montant s'élève à s'élève à 5,7 milliards d'euros, soit une hausse de 9 % par rapport à 2021.

1.2 Des organismes de formation principalement privés

En 2022, 98 % des organismes de formation relèvent du secteur privé, formateurs individuels (42 %), organismes à but lucratif (43 %) ou non lucratif (13 %). Cette part est quasi-constante depuis 1999, même si sur les dernières années, la part des formateurs individuels⁵¹ dans l'ensemble des organismes de formation augmente alors que celle des organismes privés à but lucratif baisse.

Alors qu'ils ne représentent que 2 % des organismes de formation, les organismes publics et parapublics réalisent 21 % du chiffre d'affaires global.

1.3 Le nombre de stagiaires formés continue d'augmenter

En 2022, 13 % des organismes de formation ont recours à la sous-traitance, une part proche de ce qui était observé en 2021 (Tableau 3). La sous-traitance est une pratique particulièrement développée dans les organismes publics et parapublics : 27 % y ont recours en 2022. Elle est plus rare parmi les formateurs individuels : seulement 5 % d'entre eux y ont recours. En

⁵¹ Les organismes individuels rassemblent les EIRL, SASU, travailleurs indépendants et autoentrepreneurs. Certains organismes individuels peuvent avoir des salariés et certains organismes non individuels peuvent ne correspondre qu'au travail d'une seule personne.

revanche, ces derniers jouent fréquemment le rôle de sous-traitant pour un autre organisme. En 2022, 65 % des formateurs individuels ont travaillé pour le compte d'un autre organisme, mais ils réalisent une faible part des formations sous-traitées, seulement 15 %. Plus généralement, sur l'ensemble des organismes de formation, près de la moitié ont été sous-traitants pour un autre organisme en 2022 (45 %).

Tableau 3. Recours et activité de sous-traitance des organismes de formation (en %)

	Part des organismes sous-traitant une partie de leur activité de formation		Part des organismes ayant été sous-traitant		Répartition des formations sous-traitées selon le statut juridique du sous-traitant	
	2021	2022 (1)	2021	2022 (1)	2021	2022 (1)
Individuels	5,5	5,1	59,3	64,8	14,2	15,3
Privé à but lucratif	17,7	17,6	29,3	31,9	61,6	60,6
Privé à but non lucratif	19,6	19,2	22,1	24,8	19,7	20,0
Public et parapublic	28,7	27,2	32,6	34,7	4,5	4,1
Ensemble	13,5	12,6	39,7	45,0	100	100

(1) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

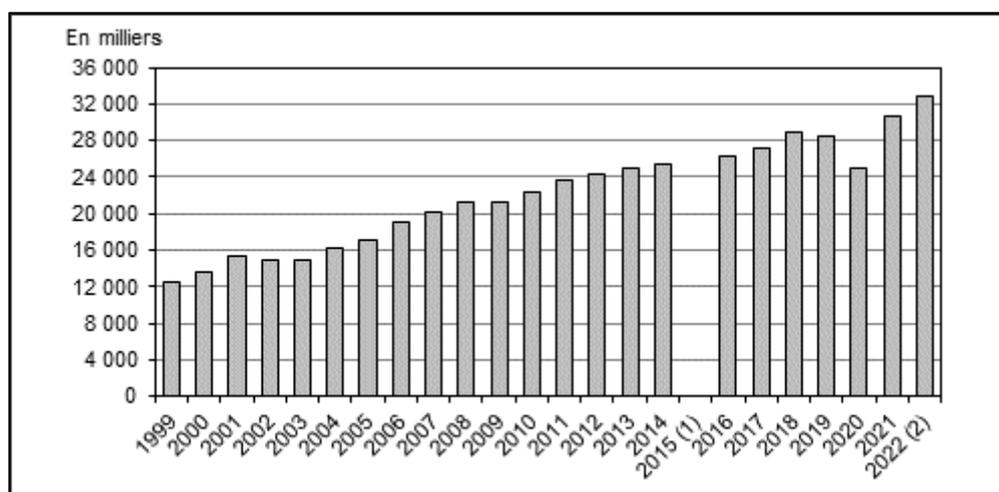
Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

Lecture : En 2021, 5,5 % des organismes de formation individuels ont sous-traité une partie de leur activité de formation. 59,3 % des organismes de formations individuels ont été sous-traitants au cours de l'année 2021. 14,2 % des formations sous-traitées ont été confiées à des organismes de formations individuels.

NB : la colonne « répartition des formations sous-traitées selon le statut juridique du sous-traitant » pour l'année 2021 est fortement révisée par rapport à celle publiée dans le millésime précédent du Jaune : au-delà de leur caractère provisoire, ces données étaient entachées d'erreurs.

1.4 Le nombre d'entrées en formation en 2021 dépasse le niveau observé avant le Covid

Hors formation des apprentis, après avoir diminué en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire, le nombre de formations dépasse sensiblement les niveaux observés avant crise pour atteindre 31,3 millions en 2022 (+ 11 % par rapport à 2019) (Graphique 2). La répartition de ces entrées selon le type d'organisme est similaire à celle observée en 2021 (Tableau 4).

Graphique 2. Nombre de formations entre 1999 et 2022, hors apprentis

Champ : organismes d'enseignement ou de formation continue ayant réalisé des actions de formation continue à titre principal ou continue ; France entière, hors formation des apprentis

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Lecture : En 2022, il y a eu 31,3 millions formations, hors apprentissage, ce qui représente 7,1 % de plus qu'en 2021.

Tableau 4. Formation en 2019, 2020, 2021 et 2022, hors apprentis

Année	Nombre de formations (en milliers)			
	2019	2020	2021	2022 (1)
Ensemble	28 198	24 053	29 192	31 282
Selon le secteur (en %)				
Privé à but lucratif	57,5	58,1	61,3	61,0
Privé à but non lucratif	21,9	21,2	20,3	20,8
individuels	7,5	7,2	7,4	7,4
Public et parapublic	13,1	13,5	11	10,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) Données provisoires.

Note : En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, hors formation des apprentis

Lecture : En 2022, il y a eu 31,3 millions entrées en formation. 61 % de ces entrées ont été réalisées par des entreprises du secteur privé à but lucratif.

1.5 Un quart de formations certifiantes en 2021

Les formations visant à obtenir une certification (formations préparant directement à une certification ou préparant une validation des acquis de l'expérience – VAE) représentent 24 % de l'ensemble des formations dispensées par les organismes de formation en 2022, y compris formations des apprentis (Tableau 5), ce qui est similaire à ce qui a été observé en 2021. Cette part est beaucoup plus élevée parmi les formations dispensées par des organismes individuels (31 %).

Tableau 5. Les entrées en formation certifiantes selon la certification préparée en 2022*, y compris apprentis

Formations visant...	Formations dispensées par un organisme de formation... (en milliers)				Ensemble
	Individuels	Privé à but lucratif	Privé à but non lucratif	Public et parapublic	
... un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles - RNCP	514	1 817	1 299	803	4 434
<i>DONT (en %)</i>					
<i>Niveau 1 ou sans niveau</i>	31,7	35,8	23,3	5,8	26,2
<i>Niveau 2 ou 3</i>	11,3	16,7	25,3	28,1	20,6
<i>Niveau 4 ou 5</i>	24,2	23,5	27,5	36,4	27,1
<i>Niveau 6 à 8</i>	32,8	24,1	23,8	29,8	26,0
<i>Ensemble</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
... une certification ou habilitation inscrite au Répertoire Spécifique - RS	181	2 072	435	120	2 810
... un certificat de qualification professionnelle (CQP) hors RNCP et RS	38	254	98	34	425
... une préparation à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)	28	182	47	23	281
Ensemble des formations certifiantes	761	4 326	1 880	981	7 950
Part des formations certifiantes parmi l'ensemble des formations	31,0	22,2	26,4	25,7	24,2

* Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : Formations dispensées par les organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée, y compris apprentis. En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

Plus de la moitié des formations certifiantes dispensées par des organismes de formation visent un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP) ; cette part est très hétérogène selon le type d'organisme de formation (42 % pour le privé à but lucratif contre 82 % pour le public). Le niveau de ces formations varie selon le secteur de l'organisme de formation : les organismes du public ou du parapublic dispensent moins de formations de niveau 1 ou sans niveau. Quand ils préparent à des formations certifiantes, les organismes du privé lucratif préparent plus souvent à des certifications ou habilitations inscrites au Répertoire Spécifique (48 % des formations certifiantes, contre 35 % pour l'ensemble des organismes). Le nombre de formations préparant à ce type de certification est resté stable en 2022 comparé à l'année précédente (2 810 en 2022, 2 793 en 2021).

Encadré : Source et définitions

Cette partie s'appuie sur les bilans pédagogiques et financiers (BPF) que les organismes de formation doivent transmettre annuellement pour retracer leur activité en matière de formation professionnelle. Toute entreprise, association ou organisme public réalisant des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience a l'obligation de renseigner un bilan pédagogique et financier. Les organismes de formation ayant commencé à dispenser des actions de formation en apprentissage suite à la loi du 5 septembre 2018 doivent déclarer celles-ci dans le cadre de leur bilan pédagogique et financier. Les centres de formation des apprentis préexistants sont soumis à la même obligation depuis l'exercice portant sur 2022.

Sont retenus ici les organismes qui renseignent un bilan pédagogique et financier et dont le chiffre d'affaires pour l'année considérée est strictement positif.

Les montants concernant le CPF pour les organismes renseignant un bilan pédagogique et financier sont corrigés afin d'assurer la cohérence avec les données du Système d'information CPF (Agora). De plus, une partie des organismes de formation percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors permis de conduire) ne déclarent pas de bilan pédagogique et financier. Cette sous-déclaration de bilans pédagogiques et financiers est également corrigée en utilisant le SI AGORA. Ces corrections concernent uniquement les effectifs et chiffres d'affaires du Tableau 1 et les chiffres d'affaires du Tableau 2.

2 Les principaux prestataires**2.1 L'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpfa), devenue établissement public industriel et commercial (Epic) en application de l'ordonnance n° 2016-1519 du 10 novembre 2016, ratifiée par le Parlement par la loi n° 2017-204 du 21 février 2017, est un membre clef du service public de l'emploi. C'est un opérateur de référence de l'inclusion et de la promotion sociale par la qualification et l'emploi. Elle dispose, pour ses activités concurrentielles, de deux filiales sous le statut de société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) : « Afpfa Accès à l'emploi » pour la formation des demandeurs d'emploi et « Afpfa Entreprises » pour la formation des salariés.

L'Afpfa est un opérateur majeur de la formation professionnelle qualifiante, avec 153 400 personnes accueillies dans les centres en 2022, 92 900 stagiaires formés avec un taux de réussite de 82,6% au titre professionnel du ministère du travail et un taux d'accès à l'emploi de 74,1%, 60 500 personnes éloignées de l'emploi accompagnées dans des programmes nationaux de construction ou de consolidation d'un projet professionnel. 230 titres du ministère du travail et plus de 900 modules de formation sont proposés. L'Afpfa dispose d'un maillage territorial unique sur l'hexagone avec 116 centres, 13 500 places d'hébergement et 114 restaurants ouverts aux stagiaires et aux partenaires extérieurs.

Au titre de ses missions de service public, l'Afpfa participe :

- A la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle ;
- A la politique de certification menée par le ministère du travail ;

- A l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- A l'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation.

L'Afpa met également en œuvre, au titre de ses missions de service public, des programmes visant à la qualification de publics éloignés de l'emploi, financés par la subvention pour charge de service public et le plan d'investissement dans les compétences (PIC) :

- Prépa compétences, un bouquet de services permettant de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation et à l'emploi, qui a accueilli près de 31 500 nouveaux bénéficiaires en 2022 ;
- Hope, dispositif d'insertion par l'emploi destiné aux réfugiés ;
- « 1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants », programme expérimental facilitant la reconnaissance des qualifications et l'apprentissage des primo-arrivants ;
- Déclic pour l'action, un bouquet d'ateliers à la carte (19 751 jeunes accueillis en 2021) destiné à remobiliser les 16-25 ans, à faciliter leur connaissance de l'écosystème de l'emploi et à participer à leur insertion vers la formation professionnelle ou l'emploi ;
- Dans cette même dynamique de l'insertion des jeunes, l'Afpa participe à répondre à l'obligation de formation des jeunes décrocheurs de 16 à 18 ans issue de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance par le déploiement de son programme « La Promo 16-18 » qui propose, durant treize semaines, un accompagnement et une immersion sur les plateaux techniques de l'agence pour des jeunes orientés par les missions locales.

En qualité d'organisme de formation, l'Afpa dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser l'accès à un premier emploi, le retour à l'emploi et le développement des compétences tout au long de la vie.

Bilan 2022

Pour réussir la transformation de son activité après la transformation en établissement public, l'Afpa est sur le point d'achever un plan de transformation englobant plusieurs chantiers importants : la définition d'un cap stratégique, l'externalisation de la restauration à des prestataires spécialisés, la construction d'une stratégie sur son parc immobilier et la transformation de ses centres en « Villages de l'insertion et de l'emploi ».

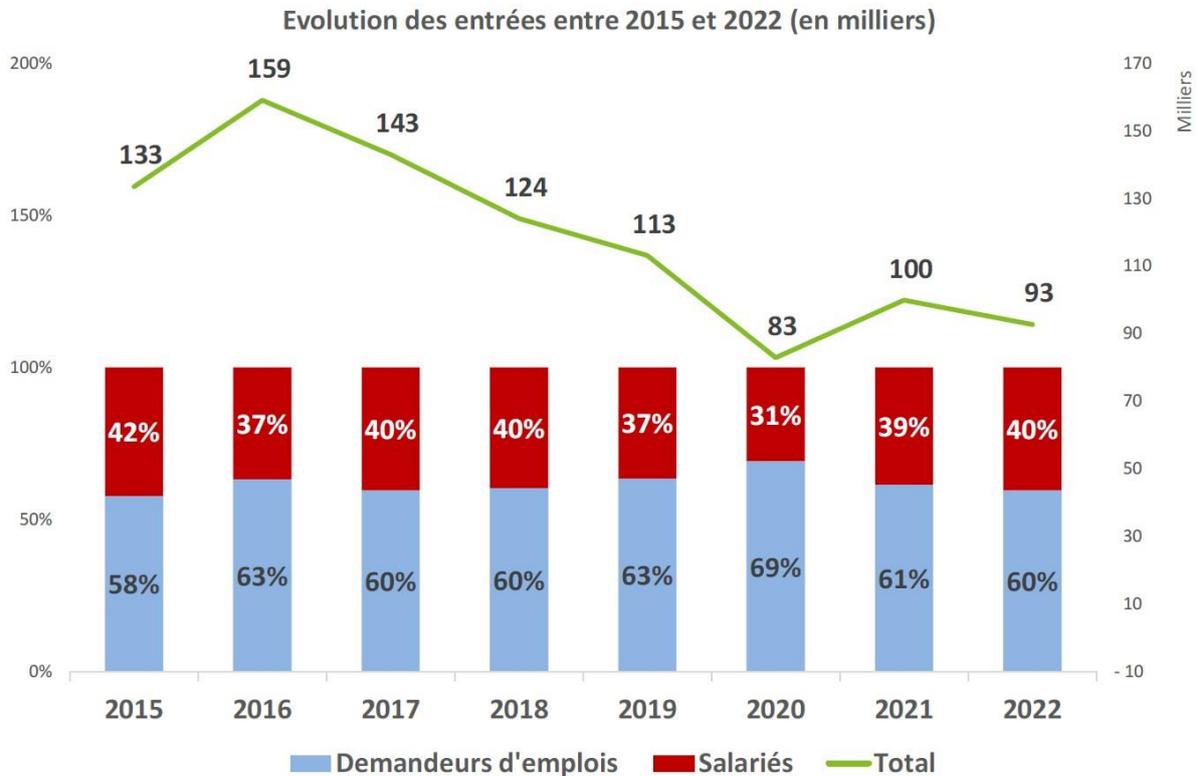
- **Entrées en formation et heures de formation dispensées :**

Le nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation a diminué de 10% en 2022, passant de 61 364 entrées en 2021 à 55 161 entrées en 2022. Le nombre de salariés entrés en formation a lui aussi diminué dans une ampleur moindre (-2%).

Entrées stagiaires	2020	2021	2022	Var. 2021/2020	Var. 2022/2021
Demandeurs d'emploi tous dispositifs	57 282	61 364	55 161	7%	-10%
Salariés	24 037	36 935	36 204	54%	-2%
Mesure à déterminer (*)	1 555	1 616	1 298	4%	-20%
Total	82 874	99 915	92 663	21%	-7%

(*) Stagiaires non affectés à une mesure

De manière continue, l'activité de l'Afpa est majoritairement dédiée aux demandeurs d'emploi. Après une baisse du poids des salariés en 2020, l'écart entre le poids des demandeurs d'emploi et celui des salariés revient au même niveau que les années précédentes.



Les heures travaillées stagiaires (HTS), mesure quantitative de l'activité de formation en présentiel de l'Afpa, dans un contexte marqué par une diminution du taux de chômage, sont en baisse de 4,1 MHTS⁵² (-10 %) par rapport à 2021, pour s'établir à 35 571 KHTS. La baisse de production porte sur 2022 en grande partie sur l'activité avec les conseils régionaux (-3,5 MHTS) et de Pôle Emploi (-0,8 MHTS), baisse partiellement compensée par l'activité d'Afpa Entreprises (+0,5 MHTS).

2.2 Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) a été créé par la Convention en 1794 sur proposition de l'Abbé Henri Grégoire, pour « perfectionner l'industrie nationale ». L'établissement a pour vocation historique de concourir à la diffusion de l'innovation technologique et des savoirs scientifiques, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de création. Il a célébré en 2019 le bicentenaire de l'ordonnance royale créant en son sein les premiers « enseignements publics et gratuits pour l'application des sciences aux arts industriels ». Aujourd'hui, le Conservatoire est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, régi par le décret n° 88-413 du 22 avril 1988 modifié. Doté du statut de grand établissement, il est placé sous la tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur.

⁵² MHTS : millions d'heures travaillées stagiaires.

Il est membre fondateur de la communauté d'universités et d'établissements (ComuE) Hesam. Les trois missions du Cnam sont :

- la formation professionnelle supérieure tout au long de la vie,
- la recherche technologique et l'innovation,
- et la diffusion de la culture scientifique et technique.

Lieu de rencontre entre les mondes académique et professionnel, le Conservatoire national des arts et métiers est le seul établissement public d'enseignement supérieur spécifiquement dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Situé à Paris, l'établissement public anime un réseau de 20 centres régionaux associés et de plus de 150 centres d'enseignement. Ce maillage en France métropolitaine et ultramarine lui assure un ancrage territorial unique dans l'enseignement supérieur qui est appelé à se renforcer pour répondre aux besoins en compétences des individus, des entreprises et des collectivités locales. Labélisé « Action cœur de ville » par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, le projet « au cœur des territoires » vise ainsi à créer 100 nouveaux points d'accès à la formation d'ici 2021, principalement dans les villes moyennes. Le Cnam est parallèlement signataire de plus de 140 accords de coopération dans une cinquantaine de pays, et est notamment implanté, en propre ou par des centres de représentation, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Liban, à Madagascar et au Maroc.

Il propose 680 parcours de formation dans les domaines des sciences exactes, techniques et tertiaires. Ces parcours professionnalisants débouchent sur une certification, un titre ou un diplôme et répondent aux besoins des adultes (salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, décrocheurs infra et post bac...) qui souhaitent évoluer professionnellement, trouver ou retrouver un emploi, actualiser leurs connaissances et développer leurs compétences. Le Cnam dispose de 226 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 20 au niveau 5, 93 au niveau 6 et 117 au niveau 7 (incluant les diplômes d'ingénieur). Le Cnam s'est fortement engagé dans la modularisation de ses certifications professionnelles, accessibles en blocs de compétences.

Afin de s'adapter aux contraintes de chacun et favoriser la réussite de tous, le Cnam propose des modalités variées : cours en journée, le soir ou le samedi, en présentiel ou à distance, en alternance, unités d'enseignement à la carte capitalisables. Il assure parallèlement une ingénierie de parcours qui allie conseil en orientation et en insertion professionnelle, validation des acquis de l'expérience... Chaque année, le Conservatoire accueille ainsi 54600 auditeurs et délivre plus de 14 000 diplômes qui, pour deux diplômés sur trois, leur a permis d'évoluer professionnellement.

Fort de son expérience en matière d'ingénierie de formation, le Conservatoire s'adresse également aux collectivités territoriales, organisations, entreprises et professionnels d'un secteur auxquels il apporte des réponses adaptées sous forme de stages intra ou inter-entreprises ou de prestations de conseil-ingénierie et d'expertise.

Le Conservatoire est aussi à l'écoute des grands enjeux sociétaux et économiques. À travers dix-neuf laboratoires, il contribue à la compétitivité des entreprises, à la création d'emplois et au développement de l'innovation scientifique et technologique dans des domaines variés couvrant les sciences de l'ingénieur, les sciences économiques, de gestion et sociales.

Le Cnam contribue enfin à la diffusion de la culture scientifique et technique à travers le Musée des arts et métiers ou le service commun de documentation mais aussi grâce à l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics. Cette mission est aussi assurée par le Cnam mag et le Cnam blog qui se donnent pour objectif d'éclairer le débat public, de donner à penser le monde et de décrypter l'actualité grâce à l'expertise des enseignants-chercheurs et des personnels du Conservatoire.

2.3 Les groupements du second degré public (GRETA)

En 2021, les 106 GRETA et les 30 GIP-FCIP ont accueilli 382 000 stagiaires qui ont bénéficié collectivement d'un total de 69,3 millions d'heures de formation. Les heures stagiaires réalisées ont augmenté de 13 % sur un an et le nombre des stagiaires de + 24 %. La durée moyenne des parcours atteint 164 heures, compte tenu du développement de l'apprentissage.

En hausse (+33 %), les produits réalisés au titre de la formation professionnelle sont d'un total de 856 millions d'euros. Cette augmentation est alimentée par les commanditaires privés (+ 51 %) ; toutefois, la participation des pouvoirs publics est repartie à la hausse avec +11% (après avoir globalement reculé de 3 % en 2020). En baisse de 8 points, la part des commanditaires publics dans le financement des actions des GRETA et des GIP-FCIP redevient minoritaire avec 44 %. Pour l'essentiel, les commanditaires publics financent des actions qui ciblent des publics spécifiques, dont les demandeurs d'emploi qui constituent toujours le premier public des GRETA. Une faible part seulement (3 %) est consacrée à la formation des agents publics.

En 2021, les apprentis représentent 18 % des bénéficiaires (+ 2 points) contre 43 % pour les demandeurs d'emploi (- 1 point), 23 % pour les autres salariés du privé (- 1 points), 13 % pour les autres stagiaires (+ 8 points) où on retrouve les salariés du public et 4 % pour les particuliers stable). Les cinq grandes régions, Hauts de France, Ile de France, Grand-Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur représentent plus de la moitié de l'activité totale du dispositif. Ces régions rassemblent un peu moins de la moitié des académies (13) et un peu plus de la moitié des GRETA (60).

Région	Académie	Total produits financiers (en millions)	Part des fonds publics (en %)	Stagiaires (en milliers)
Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	20,6	38,8	7,7
Auvergne-Rhône-Alpes	Grenoble	43,9	56,4	16,1
Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	34,9	45,7	12,5
Auvergne-Rhône-Alpes	Auvergne-Rhône-A	99,4	49,1	36,3
Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	23,4	48,3	9,2
Bourgogne-Franche-Comté	Dijon	26,2	65,5	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne-Franch	49,6	56,6	25,0
Bretagne	Rennes	26,6	61,4	16,7
Centre-Val de Loire	Orléans-Tours	34,2	41,1	13,7
Corse	Corse	3,4	35,2	3,3
Grand Est	Nancy-Metz	50,7	40,0	27,8
Grand Est	Reims	22,2	57,6	10,4
Grand Est	Strasbourg	51,3	18,1	17,8
Grand Est	Grand Est	124,1	34,2	56,0
Hauts-de-France	Amiens	19,0	57,0	10,8
Hauts-de-France	Lille	66,2	30,4	22,4
Hauts-de-France	Hauts-de-France	85,2	36,0	33,1
Ile-de-France	Créteil	46,1	52,4	23,7
Ile-de-France	Paris	18,6	35,2	7,5
Ile-de-France	Versailles	37,1	54,0	19,1
Ile-de-France	Ile-de-France	101,8	49,8	50,3
Normandie	Normandie	59,1	55,5	22,8
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	36,7	19,3	17,7
Nouvelle-Aquitaine	Limoges	13,7	38,7	7,3
Nouvelle-Aquitaine	Poitiers	20,8	45,7	9,3
Nouvelle-Aquitaine	Nouvelle-Aquitai	71,2	30,6	34,3
Occitanie	Montpellier	33,7	47,0	18,0
Occitanie	Toulouse	40,4	37,9	20,5
Occitanie	Occitanie	74,1	42,0	38,5
Pays de la Loire	Nantes	48,3	29,9	14,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Aix-Marseille	53,1	56,4	15,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Nice	33,9	52,4	11,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Provence-Alpes-C	87,0	54,9	27,1
France Métro	France Métro	863,9	44,0	372,1
Guadeloupe	Guadeloupe	3,6	56,6	1,4
Guyane	Guyane	3,6	51,3	1,4
La Réunion	La Réunion	6,3	63,1	4,2
Martinique	Martinique	2,6	77,2	1,6
Mayotte	Mayotte	2,6	5,6	1,2

DROM	DROM	18,7	53,1	9,8
France métro + Drom	France métro + D	882,6	44,2	381,8

► **Champ : France métropolitaine + DOM (y compris Mayotte), réseau des Greta et des GIP-FCIP.**

Sources : Bilan pédagogique et financier.

Réf. : Note d'information, n°22. © DEPP

Définitions

La formation continue dans l'éducation nationale

Historiquement, la formation continue dans les établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) s'articule principalement autour de groupements d'établissements (Greta) sans responsabilité juridique, constitués spécifiquement autour de la formation des adultes. Le réseau des Greta s'est mis en place progressivement à la suite des lois de 1971 qui font obligation aux employeurs de financer la formation continue de leurs salariés. Il permet de mettre un potentiel éducatif au service de la formation continue des adultes qui comprend l'orientation, les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience (champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue du code du travail, art. L. 6313-1). La carte des Greta s'est profondément transformée dans la dernière décennie avec des Greta plus polyvalents et moins nombreux (une centaine de moins en 2021 par rapport à 2010) qui couvrent des territoires plus étendus.

Depuis 2002, chaque académie s'est progressivement dotée d'un groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP). Les GIP FCIP ont notamment intégré les missions de conseil, d'ingénierie et de formation des acteurs des centres académiques de formation continue (Cafoc), les dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience (DAVA) et parfois aussi les dispositifs académiques de bilan et de mobilité (DABM). Ils peuvent agir comme porteurs de conventions pour le compte des Greta et assurer la gestion de CFA académiques.

L'apprentissage rejoint la formation des adultes dans le cadre de la Loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", qui modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de formation professionnelle. En particulier, cette réforme libéralise le marché de la formation professionnelle et autorise les Greta, dès lors que leurs statuts le précisent, à dispenser des formations en apprentissage, au même titre que les CFA académiques déjà existants. Cette réforme est donc l'occasion de réorganisations, certaines académies ayant fait le choix de transférer cette compétence aux Greta.

Précisions

L'enquête 63 de la DEPP qui fait le bilan de l'activité des actions de formation continue du réseau des Greta couvre la France métropolitaine et les DOM (y compris Mayotte depuis 2011). Elle fournit, annuellement, des indicateurs sur les produits financiers et pédagogiques des Greta et des GIP FCIP.

À partir de 2017, la comptabilisation des produits générés par les Greta et les GIP FCIP académiques reprend le questionnement du Bilan Pédagogique et Financier (BPF) du ministère chargé de l'emploi par auquel doivent répondre tous les organismes de formation. Le champ de l'enquête 63 se limite toutefois aux produits des prestations réalisées en propre, que ce soit pour compte propre ou pour le compte d'un autre organisme de formation.

<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/showFormulaireSignaletiqueConsulter.do?numCerfa=10443>

En 2019, le champ du BPF devient celui de la formation professionnelle qui englobe aussi l'apprentissage.

Le champ du cadre F - 1. TYPE DE STAGIAIRES DE L'ORGANISME de FORMATION (OF) du BPF a changé : il ne concerne plus les stagiaires bénéficiant d'une formation dispensée directement par l'organisme (inclus les stagiaires formés pour le compte d'un autre organisme et exclus les stagiaires dont l'action a été confiée à un autre OF) mais les stagiaires bénéficiant d'une formation dispensée par l'organisme (exclus les stagiaires formés pour le compte d'un autre organisme et inclus les stagiaires dont l'action a été confiée à un autre organisme). En revanche, le champ de l'Enquête 63 reste le même (produits des actions réalisées directement par les Greta et les GIP-FCIP). Pour répondre à l'enquête 63, quelques Greta ont pu rester alignés sur le BPF et comptabiliser des produits pédagogiques pour des actions non réalisées en propre ou comptabiliser des produits d'actions confiées à un autre OF.

Les CFA historiques restent à titre transitoire exemptés de l'obligation de remplir le BPF jusqu'en 2022 (pour ceux n'ayant pas encore de numéro de déclaration d'activité)

En 2022, l'enquête 63 est remplacée par le BPF. La distribution des produits pédagogiques selon le type de stagiaires (cadre F du BPF) se fait sur le champ des formations dispensées (exclus ceux des formations réalisées en sous-traitance) et non plus sur celui des formations réalisées (exclus ceux des formations sous-traitées).

Heures-stagiaires

(Stagiaires) × (durée en heures des prestations)

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier auprès des acteurs de la formation professionnelle (employeurs, organismes de formation et organismes collecteurs et/ou gestionnaires des fonds de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 2022, la DGEFP et les DR(I)EETS et DEETS (nouvelle dénomination des Direccte/Dieccte, depuis le 1^{er} avril 2021), ont engagé 1 253 contrôles portant sur 481 M€.

1 Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des services déconcentrés (DR(I)EETS/DEETS) et de la DGEFP

a) Champ du contrôle de la formation professionnelle

En 2022, l'Etat exerce un contrôle administratif et financier de l'utilisation des contributions versées par les employeurs au titre de leur participation obligatoire au développement de la formation professionnelle de leurs salariés (contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage) et de celles des indépendants pour leurs propres formations ainsi que sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle porte sur les activités conduites en matière de formation professionnelle par les opérateurs de compétences (OPCO), les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (AT PRO) agréées pour prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle, les Fonds d'assurance formation de non-salariés, les organismes de formation, les organismes chargés de réaliser des bilans de compétences, les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les centres de formation d'apprentis et leurs sous-traitants ainsi que sur les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue (articles L. 6361-1 et L. 6361-2 du code du travail).

Le champ du contrôle de la formation professionnelle porte principalement sur les fonds gérés par 11 OPCO et 5 fonds d'assurance formation de non-salariés (11,6 Md€) ainsi que sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (26,5 Md€ déclarés dans les 91 536 bilans pédagogiques et financiers).

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités :

- Les services déconcentrés (services régionaux de contrôle – voir §1.2 ci-dessous) assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 31 274 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2022 dont 24 695 ont été enregistrées et 6 579 demandes ont été refusées, 91 536 bilans pédagogiques et financiers ont été transmis et réceptionnés par les services dont 10 047 néants ; enfin 13 780 caducités de déclarations d'activité ont été prononcées.
- Ils fournissent, dans le cadre de leur champ d'intervention, toutes les informations nécessaires aux prestataires de formation lors des différentes phases déclaratives inhérentes à la vie d'un organisme de formation (enregistrement, modification des éléments de la déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, obligations juridiques et comptables, droits des stagiaires et documents à leur remettre) et assurent l'information du public sur les questions d'accès à la formation.

b) Les services de l'État en charge du contrôle

Répartis sur l'ensemble du territoire au sein des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) en Ile de France et des Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) en outre-mer, les 18 services régionaux de contrôle (SRC) s'assurent du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, ils sont coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) via la Mission de l'organisation des contrôles (MOC) de la Sous-direction des politiques de formation et du contrôle (Sd-PFC).

Ils réalisent, par ailleurs, le contrôle d'opérations cofinancées par les Fonds européens sur les programmes gérés par la DGEFP (FSE et IEJ) sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC).

Pour mener à bien ces missions, les SRC et la MOC regroupent, au 30 juin 2023, 160,05 agents (ETP) dont 145,15 sont susceptibles de réaliser des contrôles sur pièces et sur place. Les agents de contrôles sont inspecteurs du travail, contrôleurs du travail ou agents de la fonction publique de l'Etat de catégorie A assermentés et commissionnés à cette fin.

c) Les procédures de contrôle

Les contrôles s'exercent dans le cadre d'une procédure contradictoire prévue par le code du travail :

- le contrôle peut se dérouler sur pièces ou sur place. Lors des vérifications sur place, le contrôle est en général précédé d'un avis de contrôle (facultatif). En cas de contrôle sur place, un avis de fin de période d'instruction est adressé à l'organisme ou à l'employeur ;
- le rapport de contrôle identifie les écarts entre les situations examinées et les règles de droit, il peut formuler des recommandations et proposer aux autorités des sanctions administratives ou financières ;
- l'intéressé dispose d'au moins 30 jours pour présenter ses observations écrites et peut demander à être entendu ;
- sur la base du rapport de contrôle et des observations éventuellement formulées par l'intéressé, le préfet de région ou le ministre peut prononcer des sanctions administratives ou financières ;
- en cas de désaccord avec la décision, une réclamation doit être formulée par l'intéressé auprès de son signataire. Une seconde décision sera prise suite à la réclamation ;
- si le désaccord persiste, l'intéressé peut exercer un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Le contrôle des opérations cofinancées par le Fonds social européen fait l'objet d'une procédure contradictoire spécifique (cf. point 2.2).

2 Programmes de contrôles et bilans

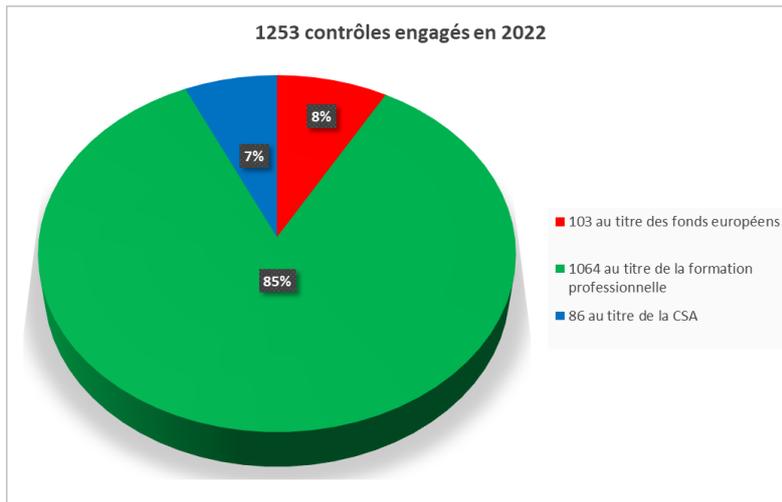
Deux programmes ont été engagés en 2022, en conformité avec l'instruction DGEFP du 18 janvier 2022 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2022 et 2023.

1) **Le programme annuel** de contrôle des dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences. Dans ce cadre, les services devaient vérifier la bonne exécution des formations conduites par les employeurs ou par les organismes de formation lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés.

2) Les audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens (FSE et IEJ) commandités par la CICC.

Par ailleurs, les services ont poursuivi le contrôle de la contribution de la contribution supplémentaire à l'apprentissage dans le prolongement des années précédentes (point 2.3).

Au total, 1 253 contrôles ont été engagés par les services (MOC et SRC) en 2022 sur l'ensemble de ces programmes.



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Enfin, l'activité de contrôle génère une activité de traitement du contentieux qui constitue une part significative de l'activité des services (cf. point 2.4).

Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

- Les contrôles administratifs et financiers de la formation professionnelle

Les contrôles administratifs et financiers ont pour objet de s'assurer que les fonds reçus par les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ont bien été utilisés à cette fin.

Les priorités de contrôle portaient en 2022 sur la vérification sur pièces ou sur place de la bonne exécution des actions de développement des compétences conduites par les dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences (principalement les organismes de formation) lorsqu'ils bénéficient de fonds publics ou mutualisés en provenance des organismes gestionnaires des fonds de la formation.

Il s'agissait d'une part du contrôle des actions dispensées aux titulaires d'un compte personnel de formation. Ces contrôles portent sur la bonne exécution des actions financées par la Caisse des dépôts et consignations et en particulier leur éligibilité au compte personnel de formation (caractère certifiant de la formation, habilitation de l'organisme à dispenser la formation, cohérence entre l'objectif affiché de la formation et son contenu, détention de la certification Qualiopi par l'organisme prestataire de l'action). Une attention particulière était requise sur les publicités pratiquées par les organismes.

D'autre part, les services devaient s'attacher à la vérification des actions dispensées aux apprentis. Le contrôle des CFA porte sur la réalisation des actions de formation par apprentissage financées par les OPCO et doit permettre de s'assurer que les apprentis seront en mesure de passer la certification préparée à l'issue de la formation par apprentissage. A ce titre sont notamment vérifiées l'habilitation de l'organisme à dispenser la formation certifiante, la cohérence entre le contenu de l'action et le diplôme ou le titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé et le respect des obligations administratives et comptables s'imposant aux CFA et notamment des quatorze missions précisées à l'article L. 6231-2 du code du travail.

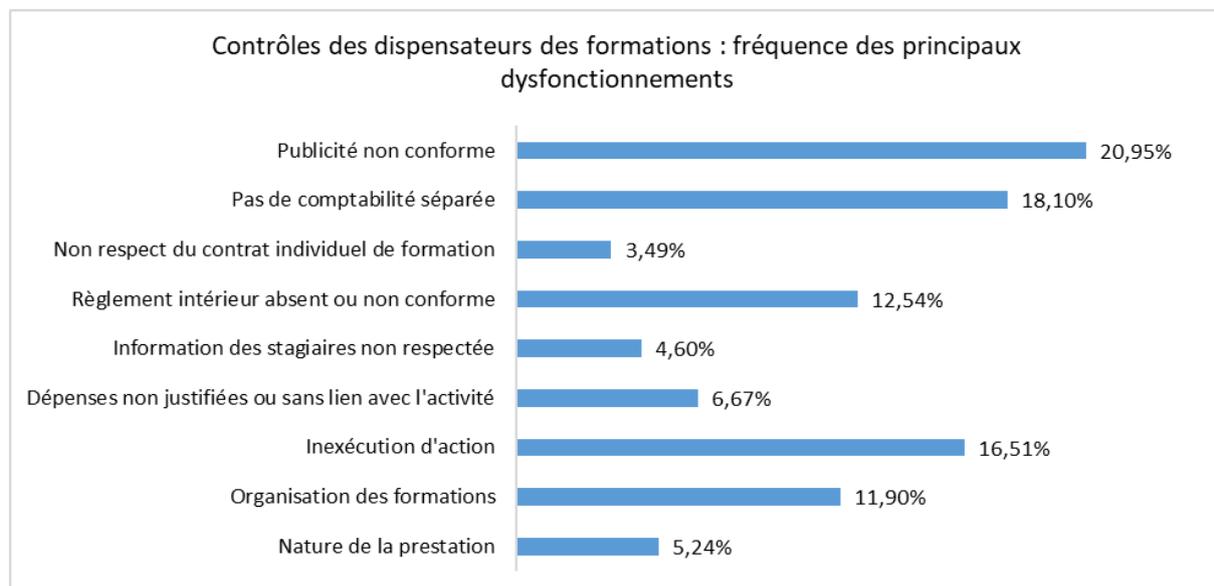
Enfin, dans le cadre de la crise Covid, le FNE Formation a eu pour objet principal de financer des actions de formation pendant le temps d'inactivité des salariés placés en activité partielle ou hors activité partielle. Les enjeux étaient d'entretenir et de renforcer les compétences des salariés et de maintenir la compétitivité de l'entreprise dans un contexte de transformations liées aux mutations économiques, technologiques. Ces contrôles ont pour objet de s'assurer de la réalisation par les organismes de formation de l'action ou des actions concourant au développement des compétences prise(s) en charge au titre du FNE formation.

Les critères à retenir dans les programmations régionales de contrôle étaient les suivants :

- Les signalements et plaintes des financeurs et des bénéficiaires sur ces dispositifs ;
- Le montant du chiffre d'affaires des prestataires et notamment une évolution importante de ce chiffre d'affaires.
- Les publicités en matière d'actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ou de certification qualité (usage de la marque Qualiopi, conformité à la charte d'usage et à la charte graphique, détection des organismes non certifiés faisant usage de la marque...);
- Les actions financées par les fonds de la formation susceptibles de poursuivre d'autres buts que ceux assignés à la formation professionnelle ;
- Les organismes de formation qui font fortement appel à la sous-traitance et ceux qui interviennent majoritairement pour le compte d'autres prestataires de formation.

Dans ce cadre, 1 064 contrôles de dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences ont été engagés en 2022. Ces contrôles ont porté sur la réalisation des actions financées et sur l'usage des fonds versés pour un montant total de 196 023 567 euros.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2022 sont les suivants :

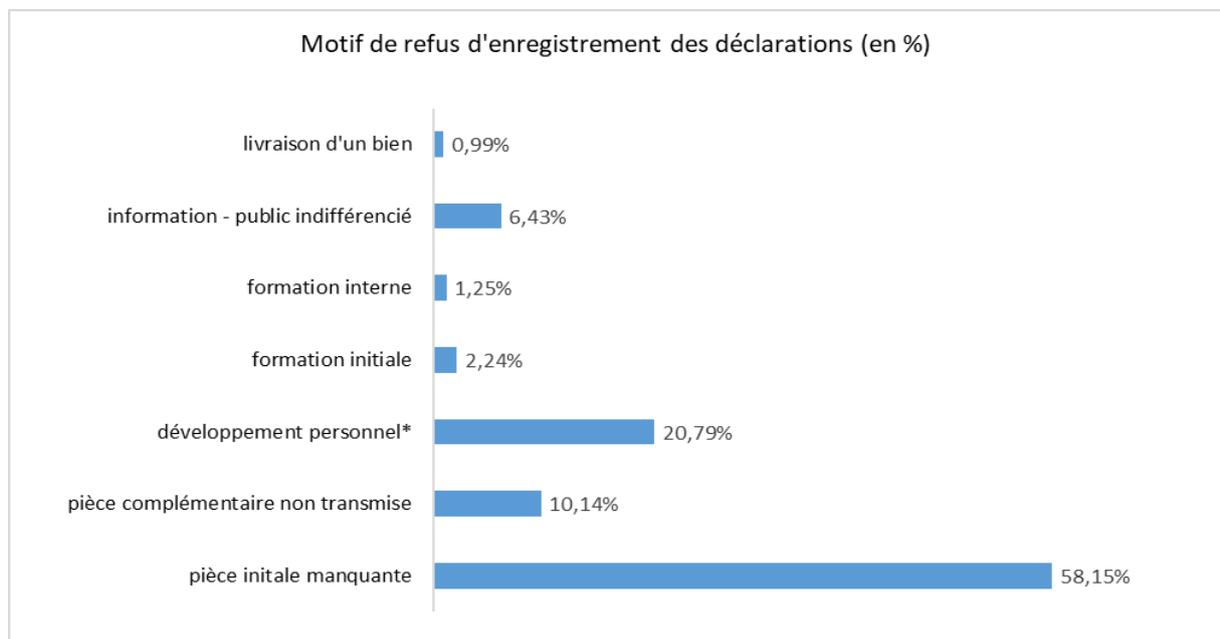


Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces dysfonctionnements ont été relevés dans 630 contrôles. En 2022, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions préfectorales ou ministérielles est de 126. Les sanctions financières prononcées s'élèvent à 29,99 M€.

- **Le contrôle des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation**

Outre l'activité de contrôle administratif et financier *a posteriori* des acteurs de la formation professionnelle, les SRC examinent l'ensemble des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation. En 2022, 31 274 dossiers ont été déposés dans les services. 24 695 ont été enregistrés et 6 579 dossiers ont été refusés. Les grandes catégories de motifs de refus sont les suivantes :



*développement personnel – conseil - coaching - bien-être - soin thérapeutique – loisir.

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Par ailleurs, les services ont constaté que 9 713 organismes de formation n'avaient pas déposé de bilan pédagogique et financier et la déclaration d'activité de ces organismes a été rendue caduque à la fin de l'année 2022.

- **Contrôle d'opérations cofinancées par le Fonds social européen**

Pour la période 2014-2020, la France bénéficie d'un montant total de fonds structurels de 16 Md€. Sur ce total, les financements du Fonds social européen (FSE) alloués à la France s'élèvent à 6,5 Md€ répartis entre 32 programmes opérationnels dont 1,927 Md€ relèvent des PO FEDER-FSE pour lesquels les conseils régionaux sont autorisés de gestion (au sens de l'article 125 du règlement (UE) n° 1303/2013).

L'Etat gère un montant de 4,4 Md€ dont 3,4 Md€ sont mis en œuvre au travers de deux programmes nationaux dont la DGEFP est autorité de gestion :

- le programme national « Emploi et Inclusion en métropole » adopté le 10 octobre 2014, doté de 2,8 Md€ ;

- le programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 660 M€ adopté le 3 juin 2014.

Conformément aux règlements communautaires, des audits d'opérations doivent être réalisés par des unités fonctionnellement indépendantes désignées par les autorités de gestion. Ces audits sont menés sous l'autorité fonctionnelle de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC). Pour les PO « Emploi et Inclusion en métropole » et « Initiative pour l'emploi des jeunes », ils sont confiés aux SRC, à la mission organisation des contrôles (MOC) de la DGEFP et, sous la supervision de cette mission, à des cabinets prestataires retenus par voie de marché public. Ces audits interviennent après d'autres phases de vérifications (contrôles de service fait, contrôles de qualité gestion) pour permettre à la CICC de s'assurer du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle.

Les audits sont sélectionnés par la CICC selon une méthode statistique. L'audit d'opération s'effectue auprès du service gestionnaire, dans le but d'analyser la conformité des modalités de traitement du dossier et, le cas échéant, auprès du bénéficiaire, en vue d'une vérification des documents, pièces justificatives et données afférentes à l'opération concernée. Les conclusions de l'audit font l'objet d'un rapport comprenant une analyse relative à la qualité de la gestion du dossier et aux résultats des investigations.

Le rapport provisoire est adressé aux parties concernées. Le rapport définitif n'est produit qu'à l'issue d'une phase contradictoire permettant à chacun de produire des pièces manquantes et/ou de faire valoir tout argument de nature à modifier les conclusions proposées. Le rapport définitif est ensuite établi et transmis à l'autorité de gestion ou son délégataire pour décision à prendre.

Ces audits peuvent conclure à des constats d'irrégularités des dépenses déclarées et révéler d'éventuelles erreurs systémiques. Ces constats doivent donner lieu à des mesures correctrices : récupération des indus et éventuellement reprise des opérations de contrôle de service fait en cas d'erreurs systémiques.

Au total, 103 audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2022. Ils portaient sur 273 061 174,11 euros et ont conduit à 65 corrections financières d'un montant de 5 760 859,04 euros.

Ils se répartissent ainsi :

- 53 audits d'opérations cofinancées par le FSE dans le cadre du programme national FSE Emploi et Inclusion. Les dépenses auditées s'élèvent 167 753 048,58 euros.
 - Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 545 803 ,52 euros, soit 0,33 % des sommes vérifiées. Elles concernent 31 opérations sur les 53 audits.
- 30 opérations dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ont été auditées en 2022. Les dépenses vérifiées s'élèvent à 48 683 968,63 euros.
 - Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 1 411 050,63 euros, soit 2,90 % des sommes vérifiées. Elles concernent 18 opérations sur les 30 audits.
- Enfin 20 opérations relevant des programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 56 624 156,90 euros. Le montant des dépenses irrégulières retenues concerne 16 audits et il s'élève à 3 804 004,89 euros, soit 6,72 % des sommes vérifiées.

La plupart des audits relèvent des dépenses non rattachables à l'opération soit par nature soit par défaut de justificatifs.

- Contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Dans le prolongement des programmes antérieurs, les services ont mené des vérifications du respect de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) visant à s'assurer du respect par les entreprises des obligations mises à leur charge en matière de recrutement de jeunes par la voie de l'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation...). Depuis le 1^{er} janvier 2023, les Urssaf et la MSA collectent la CSA à la place des OPCO et procéderont, en conséquence, au contrôle d'une part de l'assujettissement des entreprises concernées et d'autre part à la détermination du montant de ladite contribution. L'année 2022 constitue donc la dernière année de programmation des contrôles de la CSA.

En application de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 250 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage et ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) - contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, et Conventions Industrielles de Formation par la Recherche - au sein de l'effectif de l'entreprise, sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. Ce seuil est fixé à 5%.

En regard, les entreprises de plus de 250 salariés dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance. Cette créance s'impute sur le solde de la taxe d'apprentissage (13%) dû au titre de la même année. Le surplus éventuel ne peut donner lieu ni à report ni à restitution.

La CSA est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. L'assujettissement est dégressif selon les seuils ci-dessous : Conformément à l'article 1609 quinquies du code général des impôts dont les dispositions ont été reprises à l'article L. 6242-1 du code du travail, la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises ayant un effectif de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Article 1609 quinquies du code général des impôts*	Quota d'alternants	Taux de la CSA (hors Alsace-Moselle)	Taux de la CSA en Alsace-Moselle
Entreprises de 250 salariés et plus	< 1 %	0,40 %	0,208 %
	de 1 % à 2 %	0,20 %	0,104 %
	de 2 % à 3 %	0,10 %	0,052 %
	de 3 % à 5 %	0,05 %	0,026 %
Entreprises de 2000 salariés et plus	< 1 %	0,60 %	0,312 %
	de 1 % à 2 %	0,20 %	0,104 %
	de 2 % à 3 %	0,10 %	0,052 %
	de 3 % à 5 %	0,05 %	0,026 %

(*) L'entreprise dont l'effectif annuel moyen des salariés sous contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, ou encore les personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), est supérieur ou égal à 3 % de son effectif annuel moyen peut être exonérée de la CSA si cet effectif a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente. Sont pris également en compte, les salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat.

Le but de la CSA est d'inciter les employeurs dont l'effectif est supérieur à 250 salariés à embaucher des alternants plutôt que de régler une taxe dès lors qu'ils n'atteignent pas le quota d'alternants visé ci-dessus.

Le contrôle de la contribution était prévu par les dispositions de l'article L. 6252-4-1 du code du travail et au IV de l'article 8 de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

En 2022, la CSA a été versée par 3836 entreprises pour un montant de 194 millions d'euros.

Evolution de la collecte de la CSA	
Années	Collecte en millions d'€
2020	184
2021	185
2022	194

L'activité de contrôle de la CSA sur 3 ans est la suivante :

Contrôles engagés	Nombre de dossiers	Assiette contrôlée en €
2020	265	23 349 947
2021	186	12 994 977
2022	86	11 928 296

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle

Les contrôles terminés en 2022 ont donné lieu à 13 décisions préfectorales de versement au comptable public pour un montant total de 529 809 euros.

- Traitement du contentieux

L'activité de contrôle génère une activité contentieuse à la fois dans les services régionaux de contrôle (traitement du contentieux de première instance pour le compte du préfet de région) et au sein de la mission de l'organisation des contrôles de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

En 2022, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 36 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle :

- 3 décisions du Conseil d'Etat (3 non-admissions du pourvoi en cassation présenté par le justiciable) ;
- 11 arrêts de cours administratives d'appel (dont 8 favorables et 3 défavorables) ;
- 22 jugements de tribunaux administratifs (dont 16 favorables, 3 partiellement favorables et 3 défavorables).

Au total, 83 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 32 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2021, 39 en 2020, 59 en 2019, et 47 en 2018.

Les contentieux portent très majoritairement sur des décisions administratives sanctionnant des dépenses non justifiées ou sans lien avec l'activité de formation professionnelle, l'inexécution d'actions de formation ou encore le fait d'établir des documents de nature à obtenir une prise en charge financière induue. Quelques contentieux concernent le refus d'enregistrement par l'administration de la déclaration d'activité d'un organisme.

3. La démarche qualité : 2022, l'entrée en vigueur de l'obligation de certification

- Un dispositif instauré par la loi du 5 septembre 2018

La loi du 5 septembre 2018 a prévu dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des prestataires d'actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés. L'entrée en vigueur de cette obligation, initialement prévue le 1^{er} janvier 2021, a été reportée d'un an dans le cadre de la crise sanitaire, par l'ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, les organismes prestataires d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les centres de formation d'apprentis doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour percevoir des fonds des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du code du travail : les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'Etat, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi et l'Agefiph.

Le nombre important d'organismes de formation en cours de certification en fin d'année 2021 a rendu nécessaire la mise en place d'une période transitoire. Les organismes ayant signé un contrat de certification avant le 1^{er} janvier 2022 disposaient ainsi d'un délai jusqu'au 31 mars 2022 pour obtenir leur certification.

A ce jour, 36 organismes certificateurs sont autorisés ou accrédités par le Comité français d'accréditation (Cofrac) à délivrer la certification Qualiopi. 8 instances de labellisation reconnues par France Compétences peuvent également délivrer la certification au titre de leur label. La marque de garantie de l'état « Qualiopi », déposée auprès de l'INPI, identifie les prestataires certifiés.

Un guide de lecture du référentiel national qualité a été conçu et publié sur le site du Ministère dans un esprit pédagogique, pour une meilleure lecture et appropriation des indicateurs du référentiel par les prestataires de formation et les certificateurs. Il apporte des précisions sur les modalités d'audit, en indiquant pour chaque indicateur le niveau attendu, les éléments de preuves et le traitement des non-conformités.

La liste publique des organismes de formation, disponible sur la [plateforme ouverte des données publiques française](#), identifie les organismes certifiés et les catégories d'actions couvertes par la certification, à destination des financeurs et du grand public.

- Bilan du déploiement de la certification Qualiopi

Après un peu plus de trois années de déploiement du dispositif et un an de mise en œuvre de l'obligation de certification qualité, un premier bilan peut être dressé pour en analyser l'impact et les limites.

Au 3 juillet 2023, 44 912 organismes de formation sont certifiés Qualiopi, dont 44 024 au titre de la catégorie action de formation, 4422 au titre des bilans de compétences, 2833 au titre de la VAE et 3659 au titre de l'apprentissage. Ces chiffres apparaissent en cohérence avec l'étude d'impact de la loi du 5 septembre 2018 et l'estimation du nombre d'organismes de formation concernés par l'obligation de certification. Ils témoignent également de la bonne appropriation du dispositif par l'ensemble de l'écosystème et de la visibilité de la marque Qualiopi qui tend à devenir une norme de marché, au-delà de l'obligation légale.

La procédure d'accréditation du Cofrac apporte des garanties de qualité et de professionnalisme des organismes certificateurs. La norme comporte en particulier des exigences en termes de gestion de

l'impartialité et de prévention des conflits d'intérêt. Le cas d'un organisme certificateur a cependant mis en évidence la nécessité d'encadrer davantage l'accréditation des certificateurs et les pratiques d'audit.

Par ailleurs, les échanges réguliers avec les organismes certificateurs ont fait ressortir un besoin de clarification de certaines dispositions de l'arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit et d'adaptation pour mieux correspondre aux situations rencontrées lors des audits.

Enfin, des signalements concernant des organismes certifiés ont montré les limites de la certification Qualiopi et l'enjeu de renforcement du dispositif afin de garantir la qualité réelle des prestataires certifiés. Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de développer les échanges entre les acteurs intervenant dans le champ de la qualité et de la régulation de la formation professionnelle (certificateurs, financeurs, services de contrôle des DREETS...).

D'autre part, les remontées des réseaux d'organismes de formation ont mis en évidence des difficultés de réponse à certains indicateurs du référentiel national qualité, des divergences d'interprétation du référentiel selon les auditeurs Qualiopi et un niveau d'exigence variable. Ils appellent à davantage d'harmonisation dans les pratiques d'audit entre les certificateurs.

A l'initiative du cabinet de la ministre chargée de l'enseignement et de la formation professionnels, le chantier de la qualité de la formation a été relancé en novembre 2022 avec les membres du groupe permanent (partenaires sociaux, régions, financeurs, offre de formation, COFRAC) afin de tirer les premiers enseignements du dispositif de certification et de définir des pistes d'évolution, autour de trois enjeux :

- Comment renforcer encore les garanties de qualité ?
- Quelles simplifications opérer ?
- Comment mieux articuler l'intervention des acteurs dans le champ de la qualité ?

L'arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation a apporté un premier niveau de réponse en précisant et encadrant davantage les modalités d'audit. Les travaux se poursuivront en 2023, en particulier pour clarifier l'attendu du référentiel national qualité et faciliter ainsi son appréhension par l'ensemble des parties prenantes.

ANNEXES

1 Collecte des contributions des entreprises 2022

Contribution par catégorie d'effectifs d'entreprises

en millions d'euros	moins de 11	de 11 à 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 249	de 250 à 499	de 500 à 1 999	2 000 et plus	Non répartis	TOTAL
Contribution de formation professionnelle (1)	672	334	758	1 104	185	574	990	1 385	235	6 236
Taxe d'apprentissage, part principale (2)	572	218	420	585	96	292	485	761	130	3 559
CUFPA (1)+(2)	1 243	552	1 178	1 690	281	866	1 475	2 147	365	9 796
Part de chaque catégorie en %	13%	6%	12%	17%	3%	9%	15%	22%	4%	100%
Contribution au financement du CPF des CDD	63	21	39	55	8	29	39	36	14	303

Source : France compétences, après déduction du non-recouvrement et avant frais de recouvrement URSSAF MSA

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les URSSAF et Caisses de la Mutualité sociale agricole recouvrent les contributions légales de formation professionnelle et de l'alternance.

1/ La contribution unique de formation professionnelle et de l'alternance -CUFPA- (9,8 Md€) :

La CUFPA est composée de la contribution de formation professionnelle et de la part principale de la taxe d'apprentissage.

La contribution de formation professionnelle (6,2 Md€) :

La CFP est assise sur la masse salariale des entreprises, et est fixée au taux de 0,55% pour les entreprises de moins de 11 salariés et au taux de 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

La collecte de la contribution de formation professionnelle s'est élevée à 6,2 Md€ en progression de 1 Md€, soit +19 % rapport à 2021.

La part principale de la taxe d'apprentissage (3,6 Md€) :

La Taxe d'apprentissage est constituée de deux fractions avec :

- la part principale de la taxe au taux de 0,59 %. L'employeur peut déduire de cette fraction des montants plafonnés en cas de dépenses réalisées par l'entreprise pour un centre de formation d'apprentis interne ou pour le développement d'offres nouvelles de formation, dès lors que cela concerne des apprentis de l'entreprise.

- le solde de la taxe d'apprentissage au taux de 0,09% est dédié au financement par l'entreprise du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et de l'insertion professionnelle. Il est également support de déduction de subventions en nature aux centres de formation d'apprentis.

Il convient de noter qu'en Alsace-Moselle, cette répartition n'existe pas. Le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,44% de la masse salariale brute (contre 0,68 % au niveau national) et est entièrement reversé à France compétences.

Les URSSAF et Caisses de la MSA reversent la part principale de la TA à France compétences, tandis que le solde de la TA est reversé à la Caisse des dépôts et consignation.

Le montant de la part principale de la TA recouvrée mensuellement s'est élevée à 3,6 Md€ en 2022, en progression de 0,5 Md€ soit + 17 % par rapport à 2021.

La collecte 2023 du solde de la taxe d'apprentissage exigible au titre de 2022 représente un montant de 456,7 M€ pour les URSSAF et 7,9 M€ pour les caisses de la MSA à date de fin juillet 2023. En effet, l'année 2023 est la première année de collecte par les URSSAF ainsi que la CCMSA du solde de la taxe d'apprentissage. S'agissant d'une taxe versée annuellement alors même que la majorité des contributions déclarées en DSN par les employeurs sont de nature mensuelle, de nombreuses régularisations de déclarations par les employeurs sont toujours en cours. De ce fait les données restent provisoires.

2/ La contribution au financement du CPF des CDD (0,3 Md€) :

Cette contribution est fixée par la loi au taux de 1 % sur la masse salariale des CDD.

3/ La contribution supplémentaire à l'apprentissage -CSA (0,2 Md€) :

La CSA vise à inciter les entreprises à développer l'alternance. Les entreprises de 250 salariés ou plus ne respectant pas un seuil d'effectifs sous contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) au sein de leur effectif sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage. Ce seuil est de 5%. En regard, les entreprises de 250 salariés ou plus dépassant ce seuil de CFIP bénéficient d'un dispositif particulier de créance. L'assujettissement à la CSA est dégressif selon l'écart au seuil de 5% (de 0,05% à 0,6% hors départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle pour lesquels le taux varie de 0,026 à 0,312%). La loi du 5 septembre 2018 a élargi le périmètre des CFIP en intégrant dans la détermination du seuil, pour un an, les contrats à durée indéterminée consécutifs à un contrat d'apprentissage ou à un contrat de professionnalisation.

Le recouvrement de la CSA est assuré depuis 2023 par les URSSAF et Caisses de la MSA, au titre de la masse salariale déclarée l'année précédente. Le recouvrement reste annuel.

En 2023, au titre de la masse salariale 2022, la CSA a été versée par 4 123 entreprises pour un montant global de 184,7M€, en diminution de 5 % par rapport à l'exercice précédent. Il convient de noter que ce montant n'est pas définitivement stabilisé. En effet, l'année 2023 constitue une année de transition pour la collecte de la CSA, anciennement collectée par les opérateurs de compétences et désormais par les URSSAF et les caisses de la MSA selon des modalités déclaratives différentes.

4/ La contribution spécifique au titre des intermittents du spectacle (0,06 Md€) :

Les URSSAF collectent également la contribution sur les rémunérations des intermittents au taux de 2,0%, taux minimum de la contribution fixé par la loi. Un accord paritaire fixe le taux global d'assujettissement à 2,1 % : ainsi la part conventionnelle extra légale de 0,1 % reste collectée par l'AFDAS. Cette contribution constitue une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Elle est due à compter du premier salarié intermittent. Elle remplace la CFP et la contribution au financement du CPF des CDD. En 2022, le montant de la part « légale » de 2,0 % s'est élevé à 60,8 M€. L'AFDAS a collecté un surplus de 9,6 M€ dont 3 M€ au titre des exercices antérieurs.

Conformément à l'accord paritaire et à la réglementation cette contribution est répartie par France compétences pour financer les abondements au compte personnel de formation des intermittents, les actions de formation au titre des demandeurs d'emploi et le développement des compétences des intermittents.

5/ La contribution au titre des salariés des particuliers employeurs et des assistants et assistantes maternelles

La contribution fixée au taux de 0,15 % est recouvrée par les URSSAF et Caisses de la MSA et s'est élevée en 2022 à 23,5 M€

2 Principaux textes publiés depuis septembre 2022

Textes législatifs :

LOI n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires

LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

LOI n° 2023-451 du 9 juin 2023 visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux

LOI n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire

Textes réglementaires :

Décrets en Conseil d'Etat :

Décret n° 2023-188 du 17 mars 2023 relatif à la création d'un traitement de données à caractère personnel visant à faciliter le partage de données entre les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et portant diverses dispositions en matière d'insertion

Décret n° 2023-535 du 28 juin 2023 relatif à la dotation annuelle versée par France compétences pour la formation des demandeurs d'emploi

Décret n° 2023-713 du 1er août 2023 relatif à l'intégration du passeport de prévention dans le traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) et portant diverses modifications relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences

Décrets simples :

Décret n° 2022-1273 du 29 septembre 2022 modifiant à titre dérogatoire et temporaire le délai de prise en compte des recommandations de France compétences relatives aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Décret n° 2022-1686 du 28 décembre 2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte

Décret n° 2022-1713 du 29 décembre 2022 portant abrogation du décret n° 2020-266 du 17 mars 2020 instituant un haut-commissaire aux compétences

Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation

Décret n° 2023-408 du 26 mai 2023 relatif à l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2023-515 du 27 juin 2023 relatif aux modalités des expérimentations d'un accompagnement des transitions professionnelles par les entreprises adaptées et des entreprises adaptées de travail temporaire

Décret n° 2023-858 du 6 septembre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Arrêtés :

Arrêté du 5 août 2022 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin

Arrêté portant nomination au conseil d'administration de France compétences

Arrêté du 1er septembre 2022 relatif au titre professionnel d'ouvrier de production horticole

Arrêté du 28 septembre 2022 relatif au titre professionnel de conseiller de vente

Arrêté du 28 septembre 2022 relatif au titre professionnel d'employé commercial

Arrêté du 8 septembre 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 21 septembre 2022 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 29 septembre 2022 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail

Arrêté du 28 septembre 2022 relatif au titre professionnel de comptable assistant

Arrêté du 28 septembre 2022 relatif au titre professionnel de secrétaire comptable

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel de technicien en détection et géoréférencement de réseaux

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel d'opérateur en détection de réseaux

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel de technicien en géomatique

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel de technicien géomètre en cabinet

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel de plaquiste

Arrêté du 4 octobre 2022 portant création du titre professionnel de menuisier installateur

Arrêté du 11 octobre 2022 portant agrément de l'opérateur de compétences « L'Opcommerce » en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion

Arrêté du 11 octobre 2022 portant agrément de l'opérateur de compétences « Mobilités » en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion

Arrêté du 27 octobre 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

- Arrêté du 15 novembre 2022 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle
- Arrêté du 15 novembre 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »
- Arrêté du 15 novembre 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises »
- Arrêté du 21 novembre 2022 relatif au titre professionnel de conseiller en insertion professionnelle
- Arrêté du 29 septembre 2022 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail
- Arrêté du 19 octobre 2022 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »
- Arrêté du 25 novembre 2022 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- Arrêté du 25 novembre 2022 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »
- Arrêté du 7 décembre 2022 relatif au titre professionnel de formateur professionnel d'adultes
- Arrêté du 7 décembre 2022 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
- Arrêté du 13 décembre 2022 relatif au titre professionnel d'électromécanicien de maintenance industrielle
- Arrêté du 15 décembre 2022 relatif au titre professionnel de technicien d'installation et de maintenance de piscines
- Arrêté du 15 décembre 2022 relatif à la création du titre professionnel de dessinateur projeteur d'ouvrages de métallerie
- Arrêté du 15 décembre 2022 relatif au titre professionnel de dessinateur projeteur en construction métallique
- Arrêté du 15 décembre 2022 relatif au titre professionnel de technicien d'études en chauffage, ventilation et climatisation
- Arrêté du 20 décembre 2022 portant prorogation du titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »
- Arrêté du 29 décembre 2022 fixant la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage
- Arrêté du 4 janvier 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »
- Arrêté du 10 janvier 2023 portant nomination au conseil d'administration du Centre national de l'enseignement à distance

Arrêté du 5 janvier 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 3 janvier 2023 portant révision du titre professionnel de conseiller vendeur en voyages

Arrêté du 18 janvier 2023 portant reconnaissance par l'Etat de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française

Arrêté du 18 janvier 2023 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 17 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2022 relatif au titre professionnel de technicien d'études en chauffage, ventilation et climatisation

Arrêté du 17 janvier 2023 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie

Arrêté du 17 janvier 2023 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en conception industrielle de systèmes mécaniques

Arrêté du 17 janvier 2023 relatif au titre professionnel de contrôleur technique de véhicules légers

Arrêté du 17 janvier 2023 portant création du titre professionnel de technicien de contrôle et de métrologie industrielle

Arrêté du 17 janvier 2023 portant suppression du titre professionnel d'agent de contrôle et de métrologie industrielle

Arrêté du 24 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 7 décembre 2022 relatif au titre professionnel de formateur professionnel d'adultes

Arrêté du 26 janvier 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 26 janvier 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 9 février 2023 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 7 février 2023 portant suppression du titre professionnel de préparateur monteur en maroquinerie

Arrêté du 7 février 2023 relatif au titre professionnel de monteur câbleur en aéronautique

Arrêté du 7 février 2023 relatif au titre professionnel d'inspecteur qualité aéronautique et spatiale

Arrêté du 7 février 2023 relatif au titre professionnel de conducteur d'installation et de machines automatisées

Arrêté du 7 février 2023 relatif au titre professionnel d'agent de fabrication industrielle

Arrêté du 13 février 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises »

Arrêté du 6 février 2023 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle

Arrêté du 15 février 2023 portant suppression du titre professionnel d'agent de loisirs

Arrêté du 15 février 2023 relatif au titre professionnel de chargé d'accueil touristique et de loisirs

Arrêté du 23 février 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'équipement et d'exploitation en électricité

Arrêté du 23 février 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention de réseaux de télécommunications en fibre optique

Arrêté du 23 février 2023 relatif au titre professionnel de menuisier aluminium

Arrêté du 23 février 2023 relatif au titre professionnel d'installateur de réseaux de télécommunications en fibre optique

Arrêté du 23 février 2023 relatif au titre professionnel d'électricien d'équipement du bâtiment

Arrêté du 23 février 2023 portant prorogation du titre professionnel de peintre décorateur

Arrêté du 24 février 2023 portant prolongation de la mission de l'administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe

Arrêté du 6 mars 2023 portant nomination des commissaires du Gouvernement aux conseils d'administration des opérateurs de compétences

Arrêté du 27 février 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 23 février 2023 portant création du titre professionnel d'opérateur en télésurveillance et services associés

Arrêté du 9 mars 2023 portant prorogation du titre professionnel de technicien d'intervention en froid commercial et climatisation

Arrêté du 9 mars 2023 portant prorogation du titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention

Arrêté du 14 mars 2023 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 28 février 2023 fixant le montant forfaitaire de la créance définie à l'article L. 6241-2 du code du travail imputable sur le solde de la taxe d'apprentissage

Arrêté du 21 mars 2023 modifiant l'arrêté du 17 janvier 2023 relatif au titre professionnel de contrôleur technique de véhicules légers

Arrêté du 21 mars 2023 portant prorogation du titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention

Arrêté du 21 mars 2023 portant nomination à la Commission nationale des professions foraines et circassiennes

Arrêté du 3 avril 2023 portant nomination d'un administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe

Arrêté du 30 mars 2023 modifiant l'arrêté du 21 juillet 2020 fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail

Arrêté du 20 avril 2023 portant nomination au conseil d'administration de France compétences

Arrêté du 3 mai 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 3 mai 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 26 avril 2023 portant prorogation du titre professionnel d'opérateur en vidéoprotection et en télésurveillance

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel d'administrateur d'infrastructures sécurisées

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'assistance en informatique

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'assistance en informatique

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de technicien supérieur systèmes et réseaux

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de concepteur développeur d'applications

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de développeur web et web mobile

Arrêté du 19 avril 2023 portant prorogation du titre professionnel de monteur audiovisuel

Arrêté du 9 mai 2023 portant création du titre professionnel d'étancheur toiture bâtiment

Arrêté du 9 mai 2023 portant création du titre professionnel de plâtrier traditionnel

Arrêté du 9 mai 2023 portant prorogation du titre professionnel de monteur-dépanneur en climatisation

Arrêté du 5 mai 2023 relatif au titre professionnel d'agent de médiation, information, services

Arrêté du 5 mai 2023 relatif au titre professionnel d'assistant de vie aux familles

Arrêté du 22 mai 2023 portant nomination au sein de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

Arrêté du 17 mai 2023 portant nomination au conseil d'administration de France compétences

Arrêté du 8 juin 2023 portant nomination au sein de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

Arrêté du 16 mai 2023 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

Arrêté du 30 mai 2023 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2023 portant création du titre professionnel d'agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs

Arrêté du 3 mai 2023 modifiant l'arrêté du 7 juin 2022 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial »

Arrêté du 23 mai 2023 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle

Arrêté du 23 mai 2023 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle

Arrêté du 30 mai 2023 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2023 portant création du titre professionnel d'agent d'assemblage et de maintenance de batteries d'accumulateurs

Arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation

Arrêté du 7 juin 2023 relatif au titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route

Arrêté du 7 juin 2023 relatif au titre professionnel d'agent de propreté et d'hygiène

Arrêté du 13 juin 2023 relatif au titre professionnel de conseiller commercial

Arrêté du 7 juin 2023 relatif au titre professionnel de piqueur préparateur en maroquinerie

Arrêté du 20 juin 2023 relatif au titre professionnel de monteur dépanneur frigoriste

Arrêté du 20 juin 2023 modifiant l'arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'assistance en informatique

Arrêté du 20 juin 2023 modifiant l'arrêté du 26 avril 2023 relatif au titre professionnel de concepteur développeur d'applications

Arrêté du 20 juin 2023 relatif au titre professionnel de conducteur de machines de plasturgie

Arrêté du 12 juin 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 26 juin 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction »

Arrêté du 26 juin 2023 relatif au cahier des charges de l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience

Arrêté du 19 juin 2023 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes

Arrêté du 4 juillet 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce »

Arrêté du 5 juillet 2023 relatif au titre professionnel de conseiller commercial

Arrêté du 4 juillet 2023 relatif au titre professionnel d'agent de médiation, information, services

Arrêté du 4 juillet 2023 relatif au titre professionnel d'assistant de vie aux familles

Arrêté du 4 juillet 2023 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle

Arrêté du 5 juillet 2023 relatif au titre professionnel d'ouvrier paysagiste

Arrêté du 3 août 2023 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail

Arrêté du 17 août 2023 modifiant l'arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

3 Principales instances de la formation professionnelle

Au niveau national

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences incarne la nouvelle gouvernance nationale, unifiée et quadripartite.

Le législateur a en effet souhaité profondément simplifier la gouvernance de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en créant une institution publique unique, France compétences, destinée à remplacer le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement, placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, occupe une position centrale au sein du système de formation professionnelle et de l'alternance, en permettant un dialogue stratégique autour d'une vision consolidée de la formation professionnelle : de la certification au financement, en passant par l'évaluation. Sa création est intervenue au 1er janvier 2019.

Les agents de l'institution sont régis par le code du travail au regard de l'article L. 6123-9 du code du travail et les règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales s'appliquent en matière de gestion financière et comptable conformément aux dispositions de l'article L. 6123-11 du même code, ceci afin de conserver une gestion souple avec les principaux opérateurs de la formation professionnelle que sont les opérateurs de compétences.

Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du même code :

- Répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ;
- Assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) ;
- Verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis et la mise en place d'un système de péréquation interbranche pour l'alternance ;
- Etablir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Déterminer par recommandation les niveaux de prise en charge de l'alternance et les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 précité, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'Etat et France compétences. Cette convention est : « rendue publique à sa signature et à son renouvellement » et elle définit les modalités de financements, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité.

Un rapport d'activité a également été remis au Parlement et au ministre chargé de la formation professionnelle pour indiquer la mise en œuvre des missions dévolues à France compétences. Ce rapport d'activité devrait être complété par un rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, dont la publication est attendue d'ici à la fin de l'année 2020.

Enfin, pour remplacer le CNEFOP dans son rôle consultatif (avis sur les projets de loi et les décrets), les responsabilités de la commission nationale de la négociation collective sont étendues aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Une sous-commission a été créée à cette fin début 2020.

Au niveau territorial

Le périmètre d'intervention du Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie couvre les champs de l'emploi et de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a pour mission d'organiser la coordination entre les acteurs de ces politiques et la cohérence des programmes de formation dans la région, avec des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation. Enfin, il émet des avis, notamment sur le projet de carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région, notamment, l'Etat, le conseil régional, les partenaires sociaux, et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il intégrera un représentant de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Une commission paritaire interprofessionnelle régionale est agréée par région, dotée de la personnalité morale. Elle autorise et prend en charge financièrement les projets de transition professionnelle, atteste du caractère réel et sérieux des projets professionnels pouvant donner lieu à des demandes d'indemnisation des démissionnaires, exerce une mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional, procède à une analyse des besoins en compétences, en connaissance et en qualification sur le territoire et la conclusion de partenariats régionaux et organise des actions d'information et des sessions de validation de la certification CléA dans la région. A titre transitoire, les Fongecif ont assuré, en 2019, les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Les 18 CPIR ont été agréées par l'Etat à compter du 1er janvier 2020.

4 Sources et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, la méthodologie de l'estimation de la dépense globale de la formation professionnelle, les fiches de synthèse d'exploitation des principales sources d'information traitées et la définition des indicateurs utilisés.

- **Principales sources**

Actions relevant des Régions

A partir de 2019, la norme comptable M71 applicable aux régions (respectivement M57 pour les collectivités territoriales uniques) est exploitée dans le cadre de cette publication afin de collecter des données financières sur la formation professionnelle, les formations sanitaires et sociales et l'apprentissage. Cette nouvelle source de données vient remplacer l'enquête Dares auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage effectuée jusqu'en 2018.

Le dispositif général d'accompagnement en faveur des jeunes

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale ainsi que sur le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) sont élaborées à partir de l'application i-milo. Cette application de suivi des jeunes permet de gérer les dossiers des jeunes accueillis, notamment ceux qui bénéficient du PACEA. Elle est utilisée quotidiennement pour la saisie des dossiers des jeunes par l'ensemble des conseillers des missions locales. Elle permet de décrire précisément les caractéristiques individuelles des jeunes, les situations qu'ils occupent sur le marché du travail et les services dont ils bénéficient.

Les contrats de travail en alternance

L'apprentissage

Les Opérateurs de compétences (Opco) sont en charge du dépôt des contrats dans le système d'information Deca pour le secteur privé depuis le 1er janvier 2020. Dans le secteur public, les Direccte restent en charge de l'examen et du dépôt du contrat (comme pour les années antérieures à 2020). Pour tenir compte de l'évolution du système d'information et des nouvelles modalités de remontée de l'information, des traitements spécifiques ont été réalisés en 2020 (correction des doublons, prise en compte du délai de remontée).

Les contrats de professionnalisation

Le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur deux sources : d'une part, des remontées mensuelles des Opérateurs de compétences (OPCO) ; d'autre part du nombre de contrats enregistrés dans le système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation : ce système d'information ne couvre pas la totalité des contrats mais est utilisé pour l'analyse statistique des caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs et des formations.

Les actions en faveur des personnes en recherche d'emploi

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle

Les données sur la formation des personnes en recherche d'emploi sont issues de la Base REgionalisée des STagiaires de la formation professionnelle (base BREST). Cette base est construite par la Dares à partir des fichiers de rémunération des stagiaires sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle transmises par les interlocuteurs suivants :

- Pôle emploi, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) et de ceux qui bénéficient du régime de solidarité ;

- l'Agence de services et de paiement (ASP), qui gère la rémunération ou la protection sociale des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage suivant une formation commandée par l'État ou par la région (hors cas cités ci-dessous), ou par un autre commanditaire (par exemple, les formations financées par l'Agefiph) ;
- l'Afpa, qui rémunère, pour le compte de la Corse, ses stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage ;
- les régions Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine (en partie) ont internalisé la rémunération de leurs stagiaires ;
- les régions Centre-Val-de-Loire, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Pays de la Loire (hors protection sociale) ainsi qu'une partie de la région Nouvelle Aquitaine délèguent la gestion et la rémunération à Docapost ;
- la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale (celle-ci est gérée par l'Urssaf) ;
- la Guadeloupe qui délègue la gestion de la rémunération à l'EPA Guadeloupe Formation ;
- la Guyane qui verse une indemnité de formation au lieu de la rémunération ;
- Pôle emploi Martinique qui verse la rémunération aux stagiaires pour le compte de la région.

L'unité de comptage de la base est le stage de formation et non l'individu. Une personne en recherche d'emploi peut suivre plusieurs formations dans l'année, le nombre de formations décrites est donc supérieur au nombre de personnes en recherche d'emploi formées.

Le nombre de stagiaires comptabilisés dans la base Brest peut être différent de celui qu'enregistrent directement les financeurs pédagogiques. La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Le financeur peut être différent en cas de subvention, il peut aussi être multiple lors de cofinancements (qui ont augmenté en 2018). De plus, la base Brest permet de répartir les stagiaires selon leur région de résidence. Or, le financement provient, dans la plupart des cas, de la région où est situé l'organisme de formation.

Les actions en faveur des actifs occupés

Les informations proviennent principalement des états statistiques et financiers des organismes paritaires collecteurs agréés.

Les coûts induits

La rémunération

Les informations sont établies par la Mission du financement, du budget et du dialogue de gestion (DGEFP) à partir de l'exploitation conjointe des données de l'ASP et de l'Unédic.

Les exonérations de cotisations sociales

La principale source est constituée du rapport annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

- ***Le bilan économique de la formation professionnelle***

Les sources du bilan économique :

La comptabilité publique de la mission « Travail et emploi » et les rapports annuels de performance (RAP) des missions « Travail et emploi » et « Enseignement scolaire » pour les dépenses budgétaires et les mesures fiscales de l'État à l'exception de certaines données fournies par Pôle emploi (Allocation spécifique de solidarité – formation, aide forfaitaire à l'employeur pour les contrats de professionnalisation).

Le compte de l'Éducation (ministère de l'Éducation nationale) pour les dépenses d'apprentissage.

Les données de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation et de la sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement Supérieur pour la formation post-scolaire (reprise d'études).

Le compte des Greta et les chiffres clés du Cnam, pour les subventions qu'ils perçoivent de l'État au titre de la formation professionnelle continue.

Les données transmises par la DSS sur le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG-CIV) et le Réseau des écoles de la deuxième chance pour les dépenses en faveur des écoles de la deuxième chance.

Les comptes de l'Unédic et de Pôle emploi pour les différentes aides et allocations versées aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

Les comptes administratifs des régions.

Les états statistiques et financiers des Opco pour les dépenses intermédiées des entreprises.

Les données de la CDC pour les dépenses dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les données Pôle emploi pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par Pôle emploi.

Les données sur la formation des agents de l'État de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la formation des agents civils de l'État.

Les comptes des écoles sous tutelle du ministère de la Défense pour la formation des militaires.

La comptabilité publique des collectivités territoriales (Direction générale des finances publiques).

Les données de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) pour la formation du personnel hospitalier.

Les bilans pédagogiques et financiers (BPF) des prestataires de formation pour la dépense directe des ménages auprès des organismes de formation.

Les données spécifiques transmises par l'Agefiph pour la formation des personnes handicapées.

Les données du Fonds Social Européen (FSE) transmises par la DGEFP pour les transferts effectués par le FSE au titre du PON FSE Emploi et inclusion en métropole et du PO IEJ (Initiative pour l'emploi des jeunes).

Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle

Les dépenses pour les politiques du marché du travail

Élaborées annuellement par la Dares, elles recensent les dépenses ciblées en faveur du marché du travail ; son champ, défini par Eurostat, couvre « les interventions publiques sur le marché du travail visant à permettre un fonctionnement efficace de celui-ci et à corriger des déséquilibres, et qui peuvent être distinguées d'autres interventions plus générales de la politique de l'emploi dans la mesure où elles agissent de façon sélective en favorisant des groupes particuliers sur le marché du travail ». Une partie des dépenses de formation professionnelle constitue une composante de la politique active de l'emploi, principalement les actions en faveur des demandeurs d'emploi et des jeunes en première insertion. Les exonérations de cotisations sociales associées aux contrats de travail en alternance ne sont incluses qu'à hauteur des trois quarts environ (les aides à l'embauche d'apprentis ne sont prises en compte que pour les jeunes des plus bas niveaux de qualification).

Le Compte de l'éducation

Élaboré par la Direction des Études, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, ce compte mesure l'effort consenti par la collectivité nationale pour le fonctionnement et le développement du système éducatif en France (y compris l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

- **Principaux traitements ou fichiers concernant la formation professionnelle**

L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier

Aucune condition juridique particulière n'est imposée pour exercer une activité de formation professionnelle continue. Néanmoins, outre le respect d'une comptabilité et d'une réglementation spécifiques, les organismes de formation sont soumis à certaines obligations administratives dont la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (articles L.6351-1 et L.6352-11 du code du travail).

Depuis 2003, chaque organisme réalisant effectivement des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience visées à l'article L.6313-1 du code du travail doit souscrire une déclaration d'activité. Depuis 2019, tout organisme effectuant des actions de formation par apprentissage doit également souscrire à cette déclaration. Les CFA créés avant la loi du 5 septembre 2018 sont exemptés de cette obligation jusqu'en 2022. Il effectue cette déclaration dès la conclusion de la première convention ou du premier contrat de formation professionnelle avec des tiers. La déclaration devient caduque si aucune activité de formation n'a été déclarée. S'il souhaite de nouveau réaliser des actions de formation, il doit procéder à une nouvelle déclaration d'activité et apparaître en tant que nouvel organisme de formation. La déclaration d'activité remplace la déclaration d'existence.

Qu'il exerce son activité de formation continue à titre principal, à titre accessoire ou en situation de sous-traitance, tout prestataire doit établir chaque année un bilan pédagogique et financier. Les bilans pédagogiques et financiers comportent trois parties. La première sert à identifier l'organisme. La deuxième aborde son activité annuelle sous l'aspect financier ; elle renseigne d'une part sur les ressources qui résultent de conventions de formation avec des commanditaires privés ou publics ou de contrats avec des particuliers, d'autre part sur les charges de l'organisme. La troisième partie concerne les stagiaires accueillis et les heures de formation.

Dans les bilans pédagogiques et financiers, le vocable « formation » recouvre un champ plus large que son acception courante. Il intègre notamment des prestations d'évaluation ou d'accompagnement, comme l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou les bilans de compétence. Dans leur forme actuelle, les bilans pédagogiques et financiers ne permettent pas d'isoler la formation proprement dite des prestations d'évaluation et d'accompagnement.

Les bilans sont collectés par les services régionaux de contrôle des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) et sont exploités par la Dares. Ils permettent de connaître l'activité contractuelle de formation continue sur le marché concurrentiel. En revanche, ils ne retracent pas les formations réalisées « en interne » par les entreprises privées ou les administrations. Par ailleurs, ils ne décrivent pas l'activité réalisée directement pour le compte de l'État par certains organismes et financée par une subvention spécifique (notamment le Programme d'action subventionné de l'Afpa).

Les états statistiques et financiers relatifs à l'activité des Opco, des associations Transitions pro et des FAF de non-salariés

Chaque organisme collecteur a l'obligation de transmettre chaque année, avant le 31 mai suivant l'année civile considérée, au ministre chargé de la formation professionnelle (DGEFP - sous-direction des politiques de formation et du contrôle) un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à son activité (l'article R.6332-30 du code du travail).

Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations permettant de suivre le fonctionnement de ces organismes et d'apprécier l'utilisation, par dispositif (professionnalisation, plan de formation des entreprises (par taille, à titre volontaire, à titre conventionnel), congé

individuel de formation CDI et CDD, CPF), des fonds collectés auprès des entreprises. Le contenu de l'ESF est élaboré par les services de l'État en fonction de la législation en vigueur.

Le portail disponible sur mesdemarches.emploi.gouv.fr, qui remplace PACTOLE (Portail des Applications du Contrôle et de Télédéclaration des Organismes COLLECTeurs) depuis 2017, permet l'échange entre les organismes collecteurs et les services de l'État des formulaires qui composent l'ESF : chaque organisme télécharge via le portail les formulaires à renseigner concernant son activité, et retourne ensuite ces formulaires complétés grâce à cette application à fins de contrôle et d'exploitation par les services de l'État.

- **Définition des indicateurs utilisés**

Rappel des définitions

Une action de formation (en centre de formation ou en entreprise) se définit comme étant une action satisfaisant simultanément aux deux critères suivants :

- l'action comporte une communication entre stagiaire et formateur qui vise un transfert de connaissances (au sens de savoir, d'instruction, d'ensemble d'informations, dont la détention assure une compétence précise) ;
- la formation repose sur des objectifs, un programme, des moyens pédagogiques (humains ou matériels) et un dispositif permettant de suivre l'exécution du programme et d'en apprécier les résultats.

Indicateurs physiques et financiers

Flux d'entrée

Nombre d'entrées en formation au cours des douze mois de référence.

Effectifs rémunérés

Ensemble des formations pendant lesquelles les stagiaires de la formation professionnelle ont été rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale au cours de l'année considérée, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise) au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

Effectifs rémunérés

Ensemble des formations pendant lesquelles les stagiaires de la formation professionnelle ont été rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale au cours de l'année considérée, année civile ou campagne.

Heures-stagiaires

Le nombre total d'heures-stagiaires se calcule comme le produit de l'effectif en formation et de la durée moyenne de chaque action (en centre de formation ou en entreprise) au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne).

Coût de fonctionnement

Somme des montants versés aux organismes de formation pour la réalisation d'actions de formation au cours des douze derniers mois considérés (année civile ou campagne), hors rémunération des stagiaires.

5 Glossaire des principaux sigles

A

- AAH** : Allocation aux adultes handicapés
- AFC** : Action de formation conventionnée
- AFEST** : Action de formation en situation de travail
- AFPA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
- AFPR** : Action de formation préalable au recrutement
- AGECIF** : Association pour la gestion des congés individuels de formation
- AGEFIPH** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- ANFH** : Association nationale pour la formation hospitalière
- ANI** : Accord national interprofessionnel
- ANLCI** : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- APP** : Atelier de pédagogie personnalisé
- ARACT** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- ARE** : Allocation d'aide au retour à l'emploi
- AREF** : ARE-Formation
- ASP** : Agence de services et de paiement
- ASR** : Allocation spécifique de reclassement
- ASS** : Allocation de solidarité spécifique
- ASS-F** : Allocation de solidarité spécifique formation
- ATP** : Allocation de transition professionnelle
- AUEA** : Aide unique aux employeurs d'apprentis

C

- CARIF** : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
- CASP** : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle
- CBC** : Congé de bilan de compétences
- CDC** : Caisse des dépôts et consignation
- CEC** : Compte d'engagement citoyen
- CEDEFOP** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- CEP** : Conseil en évolution professionnelle
- CERAQ** : Centre de ressources pour une agriculture de qualité et de montagne
- CFA** : Centre de formation d'apprentis
- CFP** : Congé formation professionnelle
- CGET** : Commissariat général à l'égalité des territoires
- CIBC** : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- CICC** : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels
- CIEC** : Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté
- CIF** : Congé individuel de formation
- CIF-CDD** : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée
- CIO** : Centre d'information et d'orientation
- CIVIS** : Contrat d'insertion dans la vie sociale

CJCE : Cour de justice des communautés européennes
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COFRAC : Comité français d'accréditation
COM : Contrat d'objectifs et de moyens
COPANEF : Comité paritaire national pour l'emploi et la formation
COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPC : Commissions paritaires consultatives
CPA : Compte personnel d'activité
CPC : Commission professionnelle consultative
CPF : Compte personnel formation
CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale
CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPO : Convention pluriannuelle d'objectif
CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CQPI : Certificat de qualification professionnelle inter-branches
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSP : Congé de sécurisation professionnelle
CVAE : Congé pour validation des acquis de l'expérience

D

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DE : Demandeur d'emploi
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire
DIF-CDD : Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée
DPC : Développement professionnel continu

E

EA : Entreprise adaptée
ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) unités d'acquis d'apprentissages.
EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
E2C : Ecole de la deuxième chance
ENA : Ecole nationale d'administration
EPALE : Electronic Platform for Adult Learning in Europe
EPIDE : Etablissement public d'insertion de la Défense
ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

F

FAF : Fonds d'assurance formation
FEDER : Fonds européen de développement régional
FEM : Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FLE : Français langue étrangère
FMEP : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FNE : Fonds national de l'emploi
FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC : Formation professionnelle continue
FPH : Fonction publique hospitalière
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen
FSV : Fonds de solidarité vieillesse

G

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP : Groupement d'intérêt public
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRETA : Groupement d'établissements

I

IAE : Insertion par l'activité économique
IDE : Inscription comme demandeur d'emploi
IEJ : Initiative pour l'emploi des jeunes
IGPDE : Institut de la gestion publique et du développement économique
IPAG : Institut de préparation à l'administration générale
IRA : Institut régional d'administration

N

NEET : « Not in Education, Employment or Training » (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)

O

OBCAQT : Opérateur de bilans de compétences et d'accompagnement qualité totale
ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCO : Opérateur de compétences
OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

PACEA : parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PIC : Plan d'investissement dans les compétences
PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
PO : Programme opérationnel
POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRIC : Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

PRITH : Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

RAC : Régime d'assurance chômage

RED : Reconnaissance de l'équivalence des diplômes

R2F : (ou RFF) Rémunération de fin de formation

RFPE : Rémunération formation de Pôle emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RPS : Rémunération publique des stagiaires

RSA : Revenu de solidarité active

S

SCUIO : Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation

SIASP : Système d'information sur les agents des services publics

SIO : Session d'information et d'orientation

SPE : Service public de l'emploi

SPO : Service public de l'orientation

SPRO : Service public régional d'orientation

SRC : Service régional du contrôle de la formation continue

T

TA : Taxe d'apprentissage

TICPE : taxe intérieure sur la consommation des produits énergétiques

TPE-PME :

U

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale

UTDIRECCTE : Unité territoriale de la Direccte (ex-DDTEFP)

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience