



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

Formation professionnelle



2025

Sommaire

INTRODUCTION	6
PREMIERE PARTIE : Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2024	14
1. Evolutions prévues par la loi de finances pour 2025.....	14
2. Les dispositifs en faveur de l'alternance	15
3. Les dispositifs en faveur de la formation des salariés	18
4. Le plan d'investissement dans les compétences.....	23
5. Les structures participant à la formation professionnelle.....	25
DEUXIEME PARTIE : La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage	29
En 2023, 55,3 Mds€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, y compris les dépenses directes des entreprises et celles des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents.....	29
La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage ralentit pour les jeunes et se réduit pour la plupart des autres publics	31
La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2023, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage	34
La dépense des Régions se maintient en 2023.....	36
Les dépenses de l'Etat poursuivent leur ralentissement	37
Avec la baisse des dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public se réduit pour tous les publics en 2023.....	39
Les dépenses des fonctions publiques pour la formation de leurs propres agents augmentent en 2023	40
TROISIEME PARTIE : Les financeurs de la formation professionnelle	50
Les entreprises	50
France compétences	56
Les opérateurs de compétences (OPCO).....	65
Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales.....	74
Les Fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés	77
La caisse des dépôts et consignation pour le Compte personnel de formation (CPF).....	79
Les Régions	90
Les employeurs publics pour leurs agents	98
Les financements des fonds de cohésion européens gérés par l'Etat.....	108

QUATRIÈME PARTIE Les interventions en matière de formation professionnelle	111
Les contrats d'apprentissage	112
Les contrats de professionnalisation.....	117
Le plan de développement des compétences.....	122
L'intervention des opérateurs de compétences pour le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés	127
La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	129
Le compte personnel de formation (CPF).....	132
Transitions collectives	138
Le projet de transition professionnelle (PTP)	142
La validation des acquis de l'expérience.....	145
La politique de certification.....	152
Les agents publics	159
La formation des personnes en recherche d'emploi	180
Les interventions en faveur des personnes handicapées.....	190
Information, orientation et insertion.....	193
CINQUIÈME PARTIE Les organismes de formation.....	214
Les prestataires de formation continue en 2023.....	215
L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp).....	223
Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)	226
Les groupements du second degré public (GRETA).....	228
SIXIÈME PARTIE Le contrôle de la formation professionnelle	231
1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DR(I)EETS/DEETS .	232
2. Programmes de contrôles et bilans.....	234
3. La démarche qualité.....	239
Annexes	243
Collecte des contributions des entreprises 2023.....	243
Principaux textes publiés depuis septembre 2023.....	246
Source et méthodes statistiques	254
Principales instances de la formation professionnelle	260
Glossaire des principaux sigles	262

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)

France compétences

Le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

INTRODUCTION

INTRODUCTION

En 2023, 55,3 milliards d'euros (Md€) ont été 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, cette dépense représente 32,9 Mds€ soit une augmentation de 2,5% en comparaison à 2022. Cet effort global comprend les coûts pédagogiques des formations (incluant les frais annexes), les dépenses de rémunération des stagiaires et les coûts d'investissement.

Le chiffre d'affaire des organismes de formation au titre de la formation professionnelle et de l'alternance s'élève en 2023 à 28,7 milliards d'euros, en progression de 3% par rapport à 2022, figurant le dynamisme du champ de la formation professionnelle. L'enjeu est double répondre aux tensions de recrutements ainsi qu'aux besoins en compétences d'avenir afin d'assurer les transitions économiques en cours, notamment le développement du numérique et la transition écologique.

Le financement de la formation professionnelle regroupe une diversité de dispositifs de formation et une multiplicité de financeurs. La présente annexe détaille l'organisation et le financement de « l'écosystème de la formation professionnelle ». Elle explicite notamment l'intervention de l'État, la dépense nationale globale de formation professionnelle et d'alternance, le rôle des différents financeurs, les dispositifs de formation et d'alternance financés, le panorama des organismes de formation, et l'organisation des contrôles.

Les principaux faits marquants et enjeux actuels qui peuvent être retenus pour la période 2023-2025 sont les suivants :

Un développement inédit de l'apprentissage de 2019 à 2023 qui demeure une priorité

En 2023, le développement de l'apprentissage, fortement soutenu par le Gouvernement et les partenaires sociaux, s'est poursuivi.

La progression, de 360 000 entrées en apprentissage en 2019 à près de 850 000 en 2023 s'inscrit dans le cadre d'une profonde refonte du dispositif. En effet, la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses impacts réglementaires ont concerné l'ensemble du système de formation par apprentissage, qu'il s'agisse de la relation contractuelle entre l'employeur et son salarié, de l'offre de formation et du financement de l'apprentissage, ainsi que son organisation. L'objectif était de transformer l'alternance avec un système plus simple, plus efficient et plus transparent, favorisant l'innovation et la réussite éducative et professionnelle des jeunes.

Les contrats d'apprentissage conclus sont financés par les opérateurs de compétences -OPCO, selon un niveau de prise en charge déterminé par les branches, sur la base des recommandations de France compétences ou à défaut par décret.

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA), dont la création a été facilitée, sont financés pour chaque contrat, en fonction de leur activité. Conjugué à la dynamique en faveur de l'apprentissage, l'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 3 945 CFA certifiés Qualiopi début

octobre 2024 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 beaucoup augmenté dans les territoires d'outre-mer.

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. 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. Pendant cette période, l'aide unique prenait le relai de l'aide exceptionnelle pour les années 2 et 3 des contrats éligibles.

Depuis le 1er janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la seule 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.

Les différentes mesures mises en place ont permis de porter l'apprentissage à un niveau sans précédent en 2023 avec près de 850 000 nouvelles entrées en apprentissage et plus d'un million d'apprentis en formation au 31 décembre 2023. La hausse du nombre de nouveaux contrats a concerné l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Un effet de structure est constaté, la moitié des embauches (44% en 2023) étant effectuées par des structures de moins de 10 salariés. Les secteurs d'activité qui connaissent la plus grande hausse relative des entrées en apprentissage se situent dans le tertiaire (commerce, soutien aux entreprises).

Par ailleurs, la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un Erasmus de l'apprentissage, apporte différentes évolutions au cadre de la mobilité internationale des alternants et doit permettre le développement de l'apprentissage à l'international.

Ce développement conséquent de l'apprentissage pose cependant la question de son financement.

La « soutenabilité financière » de France Compétences

France compétences, établissement public administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, 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 issus des contributions versées par les entreprises entre les différents financeurs des dispositifs.

Sa situation financière est en déséquilibre structurel en raison notamment du développement inédit de l'apprentissage et du succès du compte personnel de formation (CPF). Ainsi son déficit cumulé s'élève à fin 2023 à 9 Md€, malgré une subvention pour charges de service public versée par l'Etat, à hauteur de 4 Md€ en 2022, puis de 1,6 Md€ en 2023. Des mesures de régulation touchant au niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et à la gestion du CPF ont été engagées depuis 2022 afin d'améliorer la soutenabilité financière du système, sans augmenter le taux de contribution des entreprises (11 Md€ en 2023). En 2024, dans le cadre des économies recherchées au niveau du budget de l'Etat, d'autres mesures en plus de celles visant à contenir les dépenses des contrats d'apprentissage et du CPF, ont été adoptées révisant à la baisse les dotations d'autres dispositifs (aide au fonctionnement des centres de formation des apprentis par les régions, projet de transition professionnelle) sans remettre en cause aucun des dispositifs mis en place par la loi de 2018.

En 2025, France compétences, avec l'Etat, devra poursuivre la recherche d'économies afin d'améliorer sa situation financière. Une nouvelle convention d'objectifs et de performance entre l'Etat et l'opérateur devrait être signée pour la période 2025-2027.

Les opérateurs de compétences

Les principales missions des 11 opérateurs de compétences, agréés par l'État en 2019, 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 numérique, écologique et alimentaire.

En 2023, les charges de formation des OPCO se sont élevées à plus de 12 Md€. Les OPCO ont financé la formation de plus de 1,3 million de stagiaires au titre du plan de développement des compétences, près de 850K contrats d'apprentissage et 116K contrats de professionnalisation.

Après 3 années d'activité des OPCO, de nouvelles conventions d'objectifs et de moyens ont été signées en 2023 entre l'Etat et les 11 OPCO pour la période 2023-2025. Les indicateurs portent sur l'action pour l'alternance, vers les TPME, l'efficacité de la gestion des OPCO et prennent en compte désormais l'enjeu de l'accompagnement des entreprises dans l'objectif d'un accompagnement de la transition écologique. Dans le cadre de l'amélioration de l'efficacité des OPCO, les frais de gestion et de mission sur la section financière « alternance » ont été plafonnés sur la période 2023-2025 au niveau des montants réalisés en 2022.

L'essor du compte personnel de formation - CPF - et sa nécessaire régulation

Depuis le 21 novembre 2019, le CPF s'est modernisé et a été renforcé par la mise en place d'une application disponible sur iPhone et Android ainsi que d'un nouveau site dématérialisé « Mon Compte Formation ». Cette application permet aux titulaires de CPF d'avoir accès aux mêmes services que la version de MCF disponible sur internet. L'application a déjà été téléchargée par près de 7 millions de titulaires.

Depuis juillet 2020, les financeurs tiers ont été intégrés à MCF : les demandeurs d'emploi peuvent demander directement à France Travail, dans le parcours autonome du CPF, un complément de financement si leurs droits sont insuffisants ; les employeurs et les autres opérateurs du service public de l'emploi et de la formation comme les Régions peuvent également venir abonder le CPF de titulaires. Ainsi, au sein d'une entreprise ou d'un groupe, le CPF permet de co-construire un parcours de formation entre le salarié et son employeur et de mobiliser ce dernier, sous réserve du consentement du salarié.

France compétences a financé la Caisse des Dépôts et Consignation qui gère le CPF à hauteur de 2,1 Md€ en 2022 et de 1,8 Md€ en 2023. Le nombre de formations au catalogue du CPF s'élève à 192 000 pour 3 400 certifications et 15 000 organismes de formation.

Le franc succès du CPF a ouvert la porte à des pratiques commerciales agressives voire abusives visant à pousser les individus à acheter des formations contre leur gré.

La loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation a conforté ces orientations en interdisant le démarchage pour la promotion d'actions de formation financées avec le CPF ; en autorisant les échanges d'informations entre services de l'Etat et les acteurs de la formation professionnelle ; en permettant à la Caisse des Dépôts et Consignations de mettre un place un recouvrement forcé pour les sommes indûment versées ; en vérifiant en continu l'éligibilité des organismes de formation au référencement sur la plateforme ; en encadrant le recours à la sous-traitance.

La fin de l'année 2022 et l'année 2023 ont été marquées par l'introduction en loi de finances pour 2023 (article 212) d'une participation obligatoire du titulaire de CPF pour toute souscription à une action de formation, qui a été fixée par décret à 100 euros à partir du 2 mai 2024, sauf pour les cas d'exonération. Ce montant de la participation financière obligatoire sera revalorisé au 1er janvier de chaque année par arrêté en fonction de l'inflation.

Un objectif à venir est de développer l'implication financière des financeurs tiers, dont les employeurs, en leur offrant un outil de co-financement du CPF simplifié et répondant à leurs besoins. Une hausse de la part des co-financeurs tiers incitera l'entrée en formation des titulaires ne disposant d'un solde CPF suffisant pour pouvoir financer le coût de leur formation et permettra de cibler les formations qui répondent le plus aux besoins du marché du travail.

La mobilisation du « FNE-Formation »

Mobilisé par l'État 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 crises et répondre aux besoins en formation créés par les mutations économiques. Il a permis d'accompagner la reprise d'activité post-covid, 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 salariés placés en activité partielle (AP), en activité partielle de longue durée (APLD), des salariés d'entreprises en difficulté, mais aussi des 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.

A partir de 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. Le FNE-Formation s'est ainsi recentré sur le cofinancement de formations permettant d'accompagner les transitions écologiques, alimentaire et numérique. En complément, il a été mobilisé pour soutenir les besoins en formation liés à l'organisation des grands événements sportifs, la Coupe du monde de rugby en 2023, les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, ou encore le concours Worldskills en 2024.

L'État signe ainsi des conventions de financement avec les opérateurs de compétences qui expriment des besoins de formation pour leur secteur d'activité, dans les domaines ciblés par l'État. En 2023, les OPCO ont engagé 235 M€ au titre du FNE pour financer plus de 370 000 actions de formation. Plus de la moitié des actions financées l'ont été au titre de la transition numérique (51%) et 39% pour la transition écologique. En 2024, l'État a conventionné avec les OPCO pour un montant de crédits de 96 M€.

Le plan d'investissement dans les compétences

La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est un **instrument efficace pour lutter contre le chômage à court et à moyen terme en période basse du cycle économique**. En effet, la probabilité de connaître un épisode d'emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est de 9,6 points de pourcentage supérieure à celle des demandeurs d'emploi non-formés (Dares 2022). L'écart entre formés et non-formés dépend du type de formation suivie ainsi que du type de personne y participant : l'effet estimé est plus élevé chez les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les demandeurs d'emploi inscrit depuis plus d'un an (+13,6 points) ou les demandeurs d'emploi primo-formés de plus de 50 ans (+ 17,1 points).

Dans ce contexte, un premier plan a été inauguré en 2018 pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et répondre à la fois aux besoins de recrutement des entreprises et de qualification de la main d'œuvre eu égard à leurs évolutions.

À cette fin, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été doté de **13,8 Md€ depuis 2018**. Si, au terme de ces cinq années, la poursuite de cet effort, notamment au profit des personnes les plus éloignées de l'emploi, a été confirmée par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, les travaux notamment du comité scientifique du PIC ont conduit à réorienter

le plan, de manière à concentrer les efforts sur les dispositifs présentant le plus de valeur ajoutée autour d'un bloc « formation » et d'un bloc « inclusion ».

Ces deux blocs sont déclinés au sein du volet national et du volet régional du plan.

Le volet national permet de porter :

- le nouveau dispositif « **d'aller vers** » défini à l'article 7 de la loi pour le plein emploi et mis en œuvre par les organismes publics ou privés chargés du **repérage et de la remobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi**. En effet, les crises qui se sont succédées précédemment ont révélé le besoin de renforcer leur accompagnement vers la formation ;
- les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en **difficulté d'insertion** ;
- les actions diverses déployées par France Travail et par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Le volet régional vient compléter le financement des régions, cheffes de file en matière de formation professionnelle, pour former de manière prioritaire les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent et/ou confrontés à des tensions de recrutement via la contractualisation des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC).

La contractualisation avec les régions s'articule autour des **principes directeurs suivants** : un élargissement du public cible ; un rééquilibrage des efforts financiers respectifs, conforme au respect de la compétence des régions sur la formation des demandeurs d'emploi ; des modalités de pilotage renforcées ; une meilleure représentation des demandeurs d'emploi prioritaires dans le total des entrées en formation de l'année.

Les actions de contrôle

Le contrôle de la formation professionnelle, qui inclut l'apprentissage, constitue une activité essentielle dans la mise en œuvre du système rénové de la formation professionnelle suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le contrôle administratif et financier mentionné à l'article L. 6361-2 du code du travail prévoit le contrôle des activités conduites par les organismes chargés de réaliser tout ou partie des actions concourant au développement des compétences.

Ce contrôle permet d'examiner l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en œuvre pour la formation professionnelle. Il peut être ciblé sur tout ou partie de l'activité des organismes, des actions qu'ils dispensent ou de leurs dépenses.

Cet axe principal d'intervention porte sur l'utilisation des fonds versés par les organismes gestionnaires de fonds mutualisés, notamment les opérateurs de compétences, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, les fonds d'assurance formation des non-salariés et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ainsi que par l'Etat, les régions et Pôle Emploi devenu l'opérateur France travail.

Depuis 2020, les transformations en matière de formation par apprentissage et d'accès à la formation par le compte personnel de formation ont eu un impact direct sur l'activité des

services en charge du contrôle de la formation professionnelle et de l'identification de l'offre de formation.

Compte tenu des dysfonctionnements relevés dans le cadre du compte personnel de formation, du fort développement de l'offre de formation par apprentissage, les nouveaux plans de contrôle sont adaptés pour la période 2024-2025. Les services régionaux de contrôle des DREETS sont en première ligne pour assurer la politique de contrôle.

PREMIERE PARTIE

Le financement par l'Etat (mission Travail et Emploi)

PREMIERE PARTIE : Le financement par l'État (mission Travail et Emploi) de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2025

Le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » se fixe pour objectifs de sécuriser l'emploi en anticipant les 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.

1. Evolutions prévues par la loi de finances pour 2025

L'ambition du projet de loi de finances pour 2025 pour la formation professionnelle s'inscrit dans une dynamique de consolidation de l'apprentissage et de l'accompagnement de l'opérateur France compétences dans sa mission de financeur de la formation professionnelle.

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 ces dernières années, passant de 360 000 en 2019 à près de 850 000 tous secteurs confondus. Depuis le 1er janvier 2023, une aide exceptionnelle 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 » et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'apprentis. En 2025, le principe d'une aide aux employeurs d'apprentis est maintenu.

S'agissant de l'opérateur France compétences, l'année 2025 sera marquée par la consolidation de la dynamique d'apprentissage. Ce dispositif sera financé par la hausse du montant des contributions et taxes affectées à France compétences assises sur la masse salariale des entreprises mais également par la poursuite du soutien financier de l'Etat au budget de l'opérateur. En effet, malgré les efforts de régulation menés ces dernières années avec notamment la révision à la baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, les mesures de lutte contre la fraude ou encore le nettoyage des répertoires d'enregistrement des certifications pour le compte personnel de formation, la situation

financière de l'établissement demeure déséquilibrée. Le PLF 2025 prévoit une subvention à l'opérateur de 2 026,05 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, après 2 500 M€ en LFI 2024, afin de soutenir la trésorerie de l'opérateur.

2. Les dispositifs en faveur de l'alternance

Le programme 103 porte plusieurs mesures en faveur de l'alternance : des aides aux employeurs mais aussi des différentes exonérations de cotisations sociales. Les différents dispositifs sont détaillés ci-dessous.

2.1. Aides financières aux employeurs d'apprentis

L'apprentissage a connu un véritable essor depuis la crise sanitaire liée à la Covid-19 et la mise en place dès le 1^{er} juillet 2020 des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ». En effet, le nombre d'entrées en apprentissage a connu une hausse substantielle entre 2019 et 2023, passant de 360 000 à près de 850 000, dont près de 824 000 dans le secteur privé.

Depuis le 1^{er} 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'apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.). 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.

En 2025, le principe d'une aide financière aux employeurs d'apprentis est maintenu.

Le PLF 2025 prévoit dans ce cadre, sur le programme 103, 3 243,14 M€ en autorisations d'engagements et 3 464,54 M€ en crédits de paiement pour soutenir le développement de l'apprentissage dont 7,67 M€ en crédits de paiement sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), au titre des contrats d'apprentissages éligibles signés avant le 1^{er} janvier 2023.

2.2. 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 2025, à 373 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

2.3. Exonération des cotisations salariales patronales des employeurs publics d'apprentis et des cotisations salariales des apprentis

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 1^{er} 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, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est accordée à l'apprenti quel que soit l'employeur et s'applique sur une partie de la rémunération, jusqu'au terme du contrat. L'exonération de cotisations salariales est compensée à la sécurité sociale par des crédits du programme 103. Le montant des crédits ouverts intègre l'hypothèse d'une révision paramétrique de l'exonération.

Une dotation de 1 309,57 M€ est prévue en PLF 2025 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.

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

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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.

2.5. 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 2023, 116 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été conclus.

Au 1^{er} janvier 2023, une aide financière de 6 000 € maximum au titre de la première année du contrat de professionnalisation a été créée afin de permettre le versement 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.

Cette aide aux employeurs a été supprimée au 1^{er} mai 2024 par le décret n°2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation.

Le PLF 2025 prévoit sur le programme 103 uniquement des restes à payer sur ce dispositif à hauteur de 25,9 M€ en crédits de paiement.

2.6. 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).

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'éducation nationale (élèves sous statut scolaire) et par le ministère chargé de l'emploi (apprentis).

Le PLF 2025 prévoit 0,73 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour ce dispositif sur le programme 103, dont le financement de l'agence Pro Tandem.

2.7. Les écoles de production

La Fédération nationale des Écoles de production est un réseau d'établissements privés d'enseignement technique, à but non lucratif, reconnu par le ministère de l'éducation nationale. En 2024, ce réseau composé de 67 écoles prépare plus de 2 000 élèves à des diplômes professionnels d'État (CAP, BAC pro ou certifications professionnelles). Ces écoles proposent à des jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes basées sur une pédagogie spécifique où les élèves sont placés dans des conditions de production réelles.

Le ministère chargé de la formation professionnelle apporte un soutien financier, d'une part, à la fédération nationale des écoles de production pour appuyer son rôle de coordinateur de réseau et, d'autre part, au fonctionnement de chacune des écoles de production.

Le PLF 2025 prévoit 15,5M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour les écoles de production.

3. Les dispositifs en faveur de la formation des salariés

3.1. FNE Formation

Le FNE-Formation est un dispositif de l'Etat dédié à la formation des salariés. Son 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. Depuis 2023, le FNE-Formation a été recentré sur les actions de transitions écologiques, alimentaire et numérique. Comme en 2024, il est prévu de poursuivre ces efforts sur les transitions.

Le PLF 2025 prévoit 100 M€ en autorisations d'engagements et 101,12 M€ en crédits de paiement au titre du FNE-Formation.

Les usages du FNE-Formation depuis 2020

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 salariés placés en activité partielle (AP), en activité partielle de longue durée (APLD), de salariés d'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'inscrivaient plus dans une situation d'urgence et de perturbations économiques mais dans une politique de croissance durable. 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 ont fait l'objet d'un financement prioritaire. En complément, le FNE-Formation a été 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 2024, les orientations de 2023 ont été poursuivies avec trois modifications :

- L'ajout de la transition démographique dans les priorités du FNE afin de développer un accompagnement spécifique des besoins liés au vieillissement de la population et à la petite enfance pour les secteurs santé humaine, social, et médico-social.
- Le recentrage de la transition numérique sur les domaines de l'intelligence artificielle et les activités de cyberdéfense.
- L'ajout de l'accompagnement de l'organisation des WorldSkills 2024, en complément des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Le budget alloué au FNE Formation depuis 2021

Depuis 2021, un conventionnement est établi au niveau national entre l'Etat et les opérateurs de compétences (OPCO). Ci-après les montants conventionnés par année :

Année	Montants (M€)
Conventions 2021	388
Avenants fin 2021	420
Avenants juin 2022	150
Conventions 2023	256
Conventions 2024	96
Total	1 310

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, au titre du plan de réduction des tensions de recrutement (cf. annonces du Premier Ministre en septembre 2021).

En 2023, le FNE-Formation a été transformé pour mieux appréhender les mutations du marché du travail. Il est à noter une baisse de budget (256 M€) en comparaison des années cumulées 2021-2022. Cette réduction budgétaire est notamment liée au recentrage des cibles éligibles au dispositif.

En 2024, les 192 M€ de crédits ouverts initialement en Loi de Finances pour 2024 ont été réduits à 96 M€ après le décret d'annulation de crédits du 21 février 2024

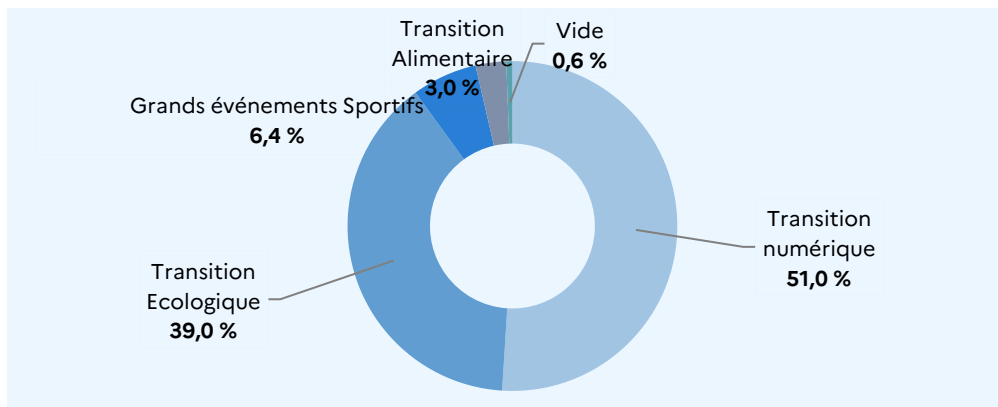
Les principaux paramètres et indicateurs du FNE Formation en 2023

En 2023, le FNE-Formation ne s'inscrivant plus dans une situation d'urgence liée à la crise sanitaire, les cibles d'éligibilité au dispositif ont été revues, comme certains indicateurs.

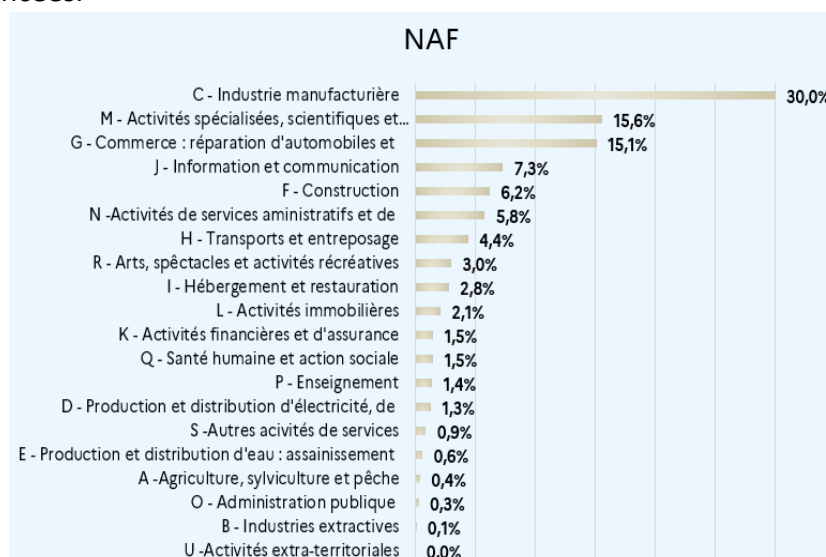


Les chiffres consolidés en inter OPCO font état de 235 M€ engagés, représentant plus de 96 % des montants conventionnés (hors frais de gestion).

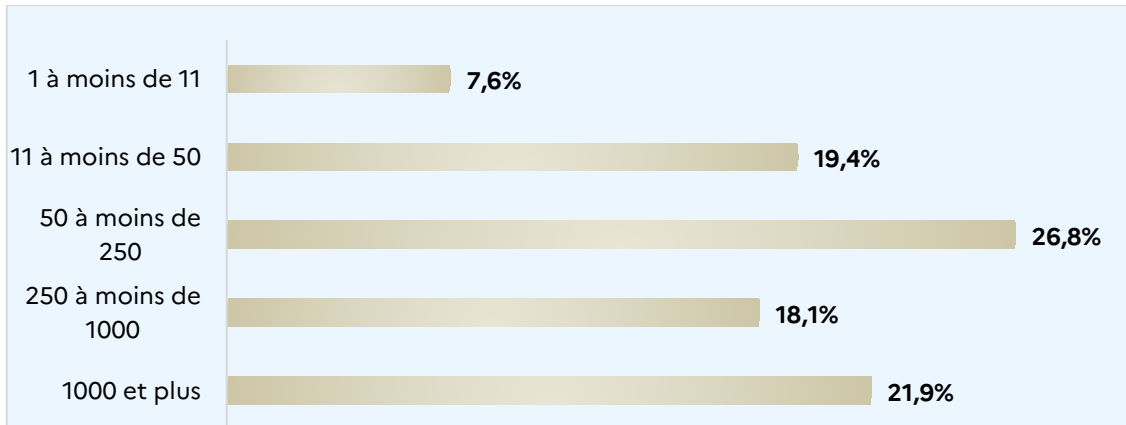
Plus de la moitié des actions financées l'ont été au titre de la transition numérique (51%) contre 39% pour la transition écologique.



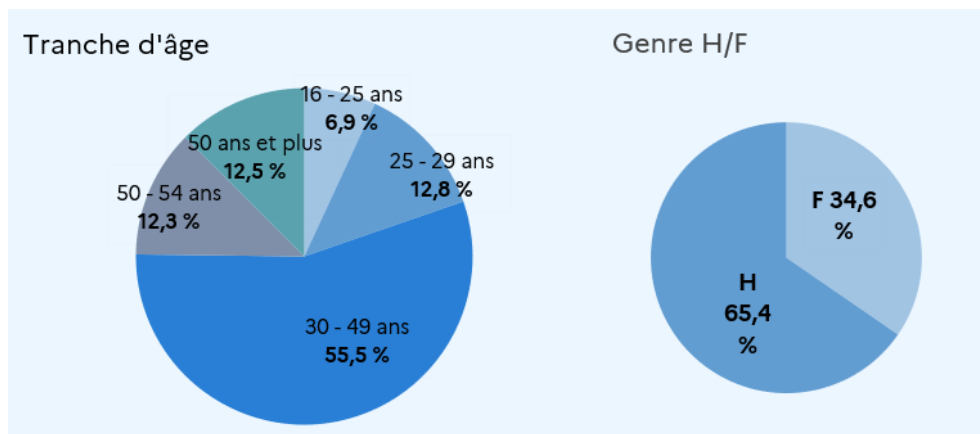
Les secteurs relevant de l'industrie manufacturière, de l'automobile, des activités scientifiques et technologiques, de la construction et des secteurs de l'information et de la communication demeurent les secteurs ayant le plus sollicité le FNE-Formation avec près de 75% cumulés des actions cofinancées.



Des entreprises de toute taille ont financé des projets de formation à l'aide du FNE-Formation, avec une légère majorité (54%) d'entreprises de moins de 250 salariés.

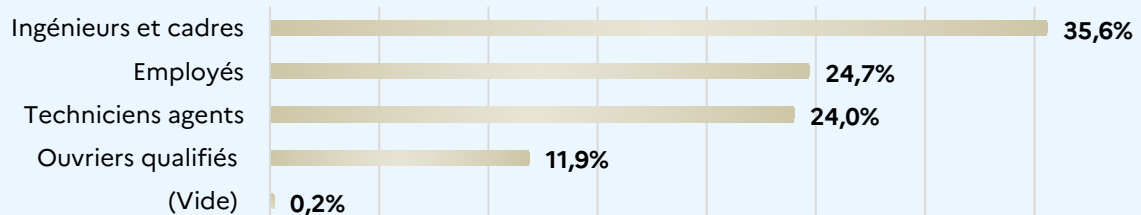


Les stagiaires ayant bénéficié du dispositif sont des hommes à 65% contre 35% de femmes. La priorité donnée à la prise en charge de formations pour les séniors a permis de financer 12,5% du total des actions pour les salariés de 55 ans et plus.

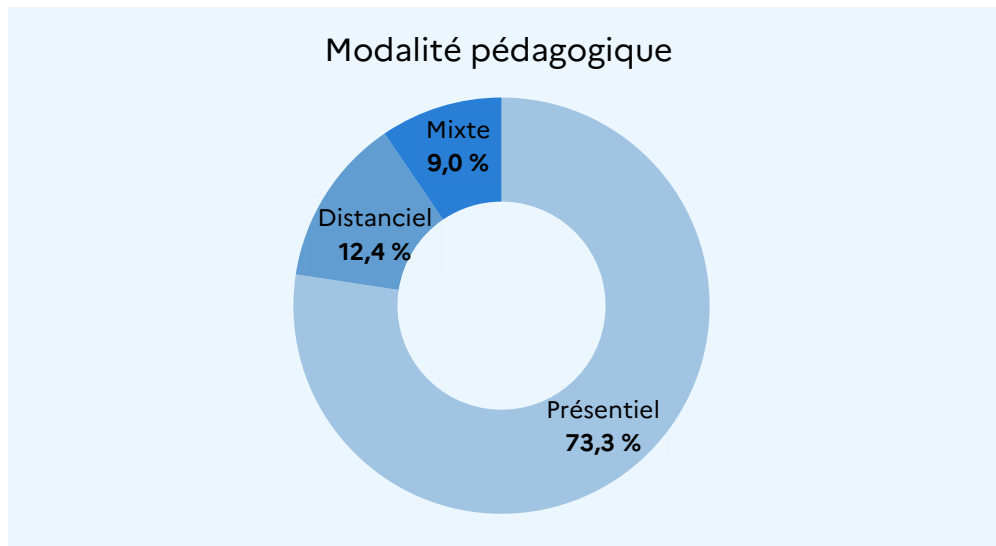


Les ingénieurs et cadres sont les stagiaires ayant majoritairement bénéficié du FNE-Formation avec 35,6% des actions financées, les ouvriers non qualifiés ne représentant que 4,6%.

Catégorie socio-professionnelle



Les formations en présentiel demeurent très largement les modalités pédagogiques les plus répandues avec plus de 73% des actions financées.



3.2. 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 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.

Le PLF 2025 prévoit 39,4 M€ en crédits de paiement afin de financer les restes à payer des parcours financés en 2024.

3.3. Transitions professionnelles - Transco

Le dispositif « Transitions collectives » est un dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé et 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.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme, enjeux de relocalisation de l'activité ou évolution forte du modèle économique dans un contexte où le

développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables. A l'échelle des territoires, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

Une dotation de 8 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement est prévue en PLF 2025.

3.4. 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 20,13 M€ en autorisations d'engagement et 20,54 M€ en crédits de paiement est prévue en PLF 2025 pour financer le soutien à ces associations.

4. Le plan d'investissement dans les compétences

En 2018, un premier cycle a été inauguré pour financer des actions visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, et répondre aux besoins de recrutement des entreprises et de qualification de la main d'œuvre eu égard à leurs évolutions.

Fort des constats résultant des travaux conduits par le comité scientifique du PIC, par les services de la DGEFP, la mission IGAS/IGF et la Cour des comptes, la poursuite de cet effort a été confortée et inscrite dans les articles 7 et 8 de la loi pour le plein emploi. En complément, une mise en cohérence de l'ensemble des actions conduites dans le précédent plan a été proposée pour recentrer les efforts sur les dispositifs les plus impactant en deux blocs : le bloc formation et le bloc inclusion.

- Un nouveau cycle de contractualisation avec les régions sur la formation des demandeurs d'emploi a été ouvert pour la période 2024-2027.
- Les expérimentations à grande échelle ont permis d'identifier les lignes directrices d'une nouvelle « offre inclusion » complémentaire aux actions du Réseau pour l'emploi.
- Le volet national du PIC se poursuit avec un recentrage sur le déploiement des dispositifs de formation préalables à l'emploi tels que les POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)...

Ce nouveau cycle comprend deux volets :

- Le volet régional, via les contractualisations PRIC (Plan Régional d'Investissement dans les Compétences) qui vient compléter le financement des régions, cheffes de file en

matière de formation professionnelle, pour former de manière prioritaire les demandeurs d'emploi aux métiers qui recrutent et/ou sont confrontés à des tensions de recrutement ;

- Le volet national pour déployer des dispositifs de formation.

4.1. Plan d'investissement dans les compétences – volet national

Le volet national permet de porter :

- le nouveau dispositif « d'aller vers » visé à l'article 7 de la loi pour le plein emploi et mis en œuvre par les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en difficulté d'insertion. Sur ce champ, des actions sont lancées au profit des salariés en Entreprises Adaptées (EA), en Insertion par l'activité économique (IAE) ou des jeunes ;
- les actions déployées par France Travail ou l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

En 2025, le financement de l'Etat pour le volet national du Plan d'Investissement dans les compétences, en crédits budgétaires, est de 573,73 M€ en autorisations d'engagement et de 669,42 M€ en crédits de paiement, correspondant à des restes à payer et aux nouveaux engagements de l'Etat.

4.2. Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

En 2025, l'Etat poursuivra son soutien aux côtés des régions, dans le cadre du second cycle de financement 2024-2027 de formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

Cet effort vient en complément des financements des régions, cheffes de file en matière de formation professionnelle.

Cette contractualisation s'articule autour des principes directeurs suivants :

- **un élargissement du public cible** : les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire, les infra bac, les jeunes jusqu'à 26 qui ont un niveau Bac + 2 non obtenu, mais aussi, sans condition de diplôme, les demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les seniors de plus de 55 ans et les travailleurs handicapés ;
- **un rééquilibrage des efforts financiers respectifs**, conforme au respect de la compétence des régions sur la formation des demandeurs d'emploi. Le Gouvernement prévoit un investissement assuré en moyenne à 60% de l'effort financier total par les régions et à 40% par l'Etat (contre 50/50 en moyenne dans le précédent cycle) ;
- **des modalités de pilotage renforcées**, de façon à assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en matière d'accès à la formation des publics prioritaires, et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises ;
- **un objectif quantitatif de représentation des demandeurs d'emploi prioritaires** dans le total des entrées en formation de l'année.

Le financement des PRIC en 2025 sera porté à 249,27 M€ d'autorisations d'engagement et 370,79 M€ de crédits de paiement. Ce financement sera complété par un apport du fonds de concours de France compétences d'un montant de 800 M€ en AE et 1 150 M€ en CP.

5. Les structures participant à la formation professionnelle

Le programme 103 finance différentes structures participant à la formation professionnelle :

5.1. France compétences

L'opérateur France compétences, intervenant dans le champ de la formation professionnelle et de l'alternance, a été créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a été mis en place le 1er janvier 2019.

Établissement public sui generis à gouvernance quadripartite, France compétences est notamment en charge de :

- répartir les fonds de l'alternance et de la formation professionnelle auprès des organismes concernés (opérateurs de compétences pour l'alternance et le développement des compétences dans les TPE/PME, régions pour les centres de formation des apprentis, Caisse des Dépôts et des Consignations pour le compte personnel de formation, associations Transitions Pro pour les projets de transition professionnelle) ainsi que participer au financement de la formation des demandeurs d'emploi ;
- financer les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les actifs occupés hors agents publics ;
- établir et actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique, dans le cadre de l'obligation de certification des organismes de formation souhaitant bénéficier de fonds publics depuis le 1er janvier 2021 ;
- émettre des recommandations aux autorités publiques chargées de l'alternance

Dans le cadre du PLF 2025, l'Etat prévoit de continuer à soutenir financièrement l'opérateur France compétences à hauteur de 2 026,05 M€ d'autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

5.2. 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 1^{er} 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.

En créant cet établissement public, placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'emploi, de la formation professionnelle et du budget, répond à l'objectif 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. Il doit également permettre

d'engager la structure dans un redressement financier durable sur les bases d'un modèle économique pérenne.

La subvention pour charges de service public de l'État à l'AFPA s'élève pour 2025 à 115 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

5.3. 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. Initialement prévu en 2024, la création du GIP a été décalée à 2025.

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 2025 prévoit 3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour le fonctionnement du GIP.

5.4. Centre Inffo

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) est une association, instaurée par le décret n°76-203 du 1^{er} mars 1976. 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 prévue en PLF 2025 s'élève à 3,83 M€ en autorisation d'engagement et en crédits de paiement.

Tableau de synthèse des crédits Etat PLF 2025 pour la formation professionnelle

(En M€)

	Exécution 2023		LFI 2024 LOI n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024		PLF 2025		Variation 2025/2024	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Dispositifs en faveur de l'alternance	5 581,65	5 486,88	6 277,80	5 872,06	4 941,95	5 189,24	-1 335,85	-643,43
AUEA	34,38	189,36	0,00	136,01	0,00	7,67	0,00	-128,34
AECA	3 477,37	3 277,87	3 894,95	3 383,10	3 243,14	3 456,87	-651,81	73,76
Exonération fiscale d'impôt sur le revenu des personnes physiques des salaires des apprentis et des stagiaires	356	356	373	373	373	373	0,00	0,00
Exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé	1 507,15	1 507,15	1 696,85	1 696,85	1 309,57	1 309,57	-387,28	-387,28
AECP	196,82	147,46	299,03	269,13	0,00	25,90	-299,03	-243,22
Echanges franco-allemands	0,66	0,11	0,73	0,73	0,73	0,73	0,00	0,00
Ecoles de production	9,26	8,92	13,24	13,24	15,50	15,50	2,26	2,26
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0,78	0,65	0,00	0,00	0,00	39,40	0,00	39,40
Dispositifs en faveur de la formation des salariés	305,24	173,58	293,55	265,55	128,13	129,67	-165,42	-135,88
FNE-Formation	265,29	142,03	273,42	245,00	100,00	101,12	-173,42	-143,88
Transco	19,85	12,10	0,00	0,00	8,00	8,00	8,00	8,00
CPER - formation qualifiante (hors GPEC)	20,10	19,45	20,13	20,55	20,13	20,55	0,00	0,00
PIC*	751,11	994,36	899,00	1033,65	573,73	669,42	-325,30	-364,25
PRIC*	769,81	336,09	400,00	632,78	249,27	370,79	-150,70	-261,98
Structures participant à la formation professionnelle	1 902,28	1 902,28	2 616,83	2 616,83	2 147,87	2 147,87	-468,95	-468,95
France compétences	1 596,00	1 596,00	2 500,00	2 500,00	2 026,05	2 026,05	-473,95	-473,95
AFPA	302,52	302,52	110,00	110,00	115,00	115,00	5,00	5,00
GIP VAE	0,00	0,00	3,00	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00
Centre info	3,76	3,76	3,83	3,83	3,83	3,83	0,00	0,00

*Les montants inscrits n'incluent pas les crédits fonds de concours

DEUXIÈME PARTIE

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

DEUXIEME 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). Cette édition porte sur les années 2022 et 2023. **Les dépenses directes des entreprises pour leur personnel ne sont intégrées dans la dépense totale que pour 2023¹. Les dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents sont réintégrées pour les deux années présentées dans cette édition.**

Les dépenses 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 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision. La dépense 2022 a été révisée par rapport à l'édition précédente². Comme pour les dépenses 2022, les dépenses d'investissement (encadré 1) sont ventilées selon les publics qui en bénéficient.

En 2023, 55,3 Md€ sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, y compris les dépenses directes des entreprises et celles des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents

En 2023, 55,3 milliards d'euros (Mds€) sont consacrés à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage. Sur un champ comparable à celui de l'édition précédente, c'est-à-dire hors dépenses directes des entreprises et dépenses des trois versants de la fonction publique pour leurs propres agents, cette dépense représente 32,9 Md€ soit une augmentation de 2,5% par rapport à 2022. 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 coûts d'investissement (encadré 1). Les dépenses directes des entreprises sont intégrées au

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 n'étaient 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. Une modification de questionnaire en 2023 conduit à une rupture de série, aussi les données 2022 ne sont pas présentées.

² La consolidation des données 2022 tient compte de données actualisées, mais également de changements de source ou de méthode introduits pour l'estimation de la dépense 2023 et rétro-polés sur 2022 pour disposer de données comparables. Les dépenses 2021 et 2022 publiées dans la précédente édition ne sont donc pas comparables avec les dépenses de cette édition.

calcul de la dépense nationale pour 2023. Elles représentent 15,3 Md€ soit 27,7 % de l'ensemble, et constituent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. En second financeur, on trouve les opérateurs de compétences (OPCO) qui réalisent des dépenses pour le compte des entreprises, en utilisant les contributions collectées par l'Urssaf. Les dépenses des OPCO sont donc aussi désignées par le terme « dépenses intermédiées des entreprises ». Elles s'élèvent en 2023 à 12,2 Md€, soit 22,1 % de la dépense nationale (tableau 1). Ces dépenses augmentent de 8,4 % entre 2022 et 2023, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+16,2 % entre 2021 et 2022).

L'Etat, dont les dépenses représentent 15,4 % de l'ensemble, constitue le troisième financeur final. Hors dépenses de formation pour ses propres agents, ses dépenses augmentent de 6,1 % en 2023 pour atteindre 8,5 Md€³.

Les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public (France Travail, Caisse des dépôts et consignations (CDC), Agefiph...) représentent désormais 5,9 Md€, soit 10,7 % de la dépense totale. Ces dépenses diminuent de 11,6 % en 2023, après deux années de hausse (+7,0 % en 2022 après +56,6 % en 2021).

Les Régions financent les dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage à hauteur de 4,1 Md€, soit 7,4 % du total⁴. Entre 2022 et 2023, leurs dépenses se stabilisent (+0,4 %), après une légère hausse entre 2021 et 2022 (+4,8 %).

La dépense des ménages, essentiellement constituée d'achats de formation à titre individuel, demeure dynamique 2023 (+6,9 %) pour atteindre 2,0 Md€ et contribue à la dépense nationale à hauteur de 3,6 %.

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 avec 0,1 Md€, soit moins de 1 % de l'effort de formation total.

Enfin, les dépenses conjointes des fonctions publiques d'Etat, territoriale, et hospitalière, réintégrées cette année au calcul de la dépense nationale, s'élèvent à 7,0 Md€ en hausse de 4,3 %, malgré un net ralentissement (+16,6 % en 2022). Elles représentent 12,7 % du total.

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

⁴ Par ailleurs, les Régions délèguent une partie de leurs dépenses de formation à France Travail (254 M€ en 2023), qui en est le financeur final.

Tableau 1. Dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage par financeur final en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Opérateurs de compétences (Opco)	11 282	12 230	8,4	22,1
État	8 043	8 533	6,1	15,4
Régions*	4 062	4 079	0,4	7,4
Autres collectivités territoriales	122	133	9,4	0,2
Autres organismes exerçant une mission de service public	6 720	5 940	-11,6	10,7
<i>France Travail*</i>	3 883	3 851	-0,8	7,0
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	2 838	2 090	-26,4	3,8
Ménages	1 885	2 015	6,9	3,6
Ensemble (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépense directe des entreprises)	32 113	32 931	2,5	59,6
Dépense directe des entreprises	n.d.	15 332	n.d.	27,7
Fonctions publiques pour leurs propres agents	6 740	7 027	4,3	12,7
<i>État</i>	2 512	2 684	6,8	4,9
Ensemble	n.d.	55 289	n.d.	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

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

Lecture : en 2023, les Opérateurs de compétences (OPCO) dépensent 12 230 millions d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

La dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage ralentit pour les jeunes et se réduit pour la plupart des autres publics

En 2023, sur les 55,3 Md€ de dépense nationale de formation, 15,5 Md€ sont dépensés en faveur de dispositifs ciblés sur les jeunes (28,0 % du total), 9,6 Md€ pour les personnes en recherche d'emploi (17,4 %), 21,8 Md€ pour les actifs occupés du secteur privé (39,4 %) dont 15,3 Md€ au titre de la dépense directe des entreprises. La dépenses de formation des agents publics s'élève à 7,0 Md€ (12,7 %). Enfin, 1,4 Md€ sont dépensés pour les formations initiales et continues du secteur sanitaire et social⁵ (2,5 %) (tableau 2).

⁵ Ces dépenses ne ciblent pas un public spécifique ; elles peuvent cibler des actifs occupés ou des personnes en recherche d'emploi, de la formation initiale ou continue. Les sources disponibles ne permettent pas de les ventiler. Par ailleurs, certaines Régions reportent les dépenses au titre des formations sanitaires ou sociales dans les publics bénéficiaires (actifs occupés ou personnes en recherche d'emploi) ou dans le poste dédié.

Comme en 2022, ce sont les dépenses en faveur des dispositifs ciblés sur les jeunes qui enregistrent la plus forte progression en 2023, avec une hausse de 8,3 %, malgré un net ralentissement (+22,5 % en 2022). A l'inverse, les dépenses intermédiées pour les actifs occupés se réduisent (-4,9 % par rapport à 2022) de même que celles en faveur des personnes en recherche d'emploi (-1,2 %). Les dépenses en formations sanitaires et sociales continuent de croître (+6,4 % en 2023 après +5,9 % en 2022).

Tableau 2. Dépense nationale par public bénéficiaire en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes *	14 276	15 456	8,3	28,0
Apprentissage*	14 126	15 309	8,4	27,7
Autres formations	150	147	-2,3	0,3
Pour les personnes en recherche d'emploi	9 745	9 628	-1,2	17,4
Pour les actifs occupés du secteur privé (dépense intermédiée des entreprises)	6 770	6 440	-4,9	11,7
Pour les formations sanitaires et sociales **	1 322	1 407	6,4	2,5
Ensemble hors fonctions publiques pour leurs agents et dépenses directes des entreprises	32 113	32 931	2,5	59,6
Dépense directe des entreprises pour leurs salariés	n.d.	15 332	n.d.	27,7
Dépense des fonctions publiques pour leurs propres agents	6 740	7 027	4,3	12,7
Ensemble	n.d.	55 289	n.d.	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* 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 cibler des actifs occupés ou des personnes en recherche d'emploi, de la formation initiale ou continue. Les sources disponibles ne permettent pas de les ventiler. Par ailleurs, certaines Régions reportent les dépenses au titre des formations sanitaires ou sociales dans les publics bénéficiaires (actifs occupés ou personnes en recherche d'emploi) ou dans le poste dédié.

Lecture : en 2023, 15 309 millions d'euros sont consacrés à l'apprentissage par l'ensemble des financeurs.

Champ : France.

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

Tableau 3. Dépense nationale par public bénéficiaire et financeur final en 2023 (p) (en Md€)

	Apprentis	Jeunes (hors apprentis)	Personnes en recherche d'emploi	Actifs occupés du privé	Formations sanitaires et sociales *	Ensemble hors fonctions publiques	Agents des Fonctions publiques	Total
Opérateurs de compétences **	8,23***	0,01	1,13	2,86		12,23		12,23
Dépense directe des entreprises				15,33		15,33		15,33
État	6,13	0,13	1,23	1,04	-	8,53	2,68	11,22
Régions	0,29	-	2,35	0,03	1,41	4,08	0,12	4,20
Autres collectivités territoriales	0,10	0,01	-	0,02	-	0,13	3,10	3,23
Autres organismes exerçant une mission de service public	0,18	-	4,45	1,31	-	5,94	1,12	7,06
<i>France Travail</i>	-	-	3,85	-	-	3,85		3,85
<i>Autres (CDC, Agefiph...)</i>	0,18	-	0,60	1,31	-	2,09		2,09
Ménages	0,38	-	0,46	1,17	-	2,02		2,02
Ensemble	15,31	0,15	9,63	21,77	1,41	48,26	7,03	55,29

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* 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.

*** Les dépenses comptabilisées ici correspondent aux montants décaissés par les OPCO dans l'année, qu'ils aient été engagés dans l'année ou au cours des années précédentes. En revanche, dans la partie 3 les dépenses comptabilisées sont les montants engagés dans l'année par les OPCO, ces montants pourront être décaissés dans l'année ou au cours des années suivantes.

Lecture : en 2023, l'État dépense 6,13 milliards d'euros pour les apprentis.

Champ : France.

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

Tous financeurs confondus, les dépenses de formation en faveur des jeunes concernent quasi-exclusivement l'apprentissage. En 2023, les sommes consacrées à l'apprentissage (15,31 Md€) sont en hausse de 8,4 %, en raison de la progression des effectifs (+9,6 % de contrats en moyenne mensuelle entre 2022 et 2023), qui conduit à une progression des coûts pédagogiques, des exonérations de cotisations sociales des contrats d'apprentissage, et des exonérations d'impôts sur le revenu du salaire des apprentis. Les OPCO, qui prennent en charge la grande majorité des coûts pédagogiques liés à la formation des apprentis, en sont le principal financeur (8,2 Md€), suivis de l'État (6,1 Md€), qui finance notamment les aides aux employeurs d'apprentis (tableau 3).

La dépense en faveur des actifs occupés du secteur privé atteint 21,8 Md€ en 2023, dont 2,9 Md€ de dépense intermédiée des entreprises via les OPCO et 15,3 Md€ de dépenses directes.

Les dépenses destinées aux personnes en recherche d'emploi (9,6 Md€ en 2023) sont principalement assurées par les organismes exerçant une mission de service public, notamment France Travail qui contribue à hauteur de 3,9 Md€. Les Régions en sont le deuxième contributeur avec 2,4 Md€.

La dépense des opérateurs de compétences augmente en 2023, essentiellement sous l'effet de l'apprentissage

La dépense des entreprises se décompose entre dépense intermédiée par les opérateurs de compétences et la dépense directe des entreprises pour leurs salariés.

En 2023, la dépense des opérateurs de compétences s'élève à 12,2 Md€ (tableau 4). Elle cible prioritairement les jeunes, par le biais de l'apprentissage (29,9 % de l'ensemble des dépenses des entreprises). Les actifs occupés du secteur privé sont également bénéficiaires d'une part importante du total (10,4 %), tandis que les personnes en recherche d'emploi en représentent 4,1 %.

En 2023, la dépense des OPCO augmente de 8,4 % et progresse pour tous les publics. La hausse est plus marquée pour les dispositifs ciblés sur les jeunes (+11,6 %) que pour les dépenses en faveur des actifs occupés (+1,1 %) et les dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi, qui augmentent de 5,8 % après une chute de 7,5 % entre 2021 et 2022.

La réforme de septembre 2018 a transféré en 2020 aux OPCO le financement des coûts pédagogiques de l'apprentissage. Cette dépense constitue la quasi-totalité des dépenses des OPCO en faveur des jeunes (8,2 Md€) en 2023. En lien avec l'augmentation des effectifs, les dépenses d'apprentissage des OPCO s'accroissent de 11,6 % en 2023.

Les dépenses des OPCO en faveur des actifs occupés du secteur privé (2,9 Md€) progressent de 1,1 % par rapport à 2022. Cette hausse est portée par le quasi-doublement de la dépense pour les actions de professionnalisation, qui atteint 0,16 Md€. Les dépenses du plan de développement des compétences sont quasi stables (-0,5 % entre 2022 et 2023, après +8,3 % entre 2021 et 2022). La dépense intermédiée des entreprises pour le CPF des actifs occupés tombe à 0. 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€) augmentent par rapport à 2022 (+5,8 %), portées essentiellement par une hausse des dépenses allouées au CPF de transition (0,5 Md€ en 2023, soit +10 % sur un an), qui remplace le CIF-CDD, éteint. Les dépenses en faveur des actions de professionnalisation, premier poste de dépenses des opérateurs de compétences pour les personnes en recherche d'emploi, se maintiennent (+1,5 % par rapport à 2022), après une baisse de 14,7 % entre 2021 et 2022 due à la forte baisse des effectifs en contrats de professionnalisation.

Ainsi, la dépense intermédiée des entreprises représente 44,4 % de la dépense totale des entreprises en 2023, les 55,6 % restant représentant les 15,3 Md€ de dépenses directes des entreprises pour la formation de leurs salariés.

Tableau 4. Dépense des entreprises, directe et intermédiée par les opérateurs de compétences, par public bénéficiaire en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes*	7 381	8 237	11,6	29,9
Apprentissage**	7 376	8 232	11,6	29,9
Ecoles de la 2 ^e chance (E2C)	5	5	10,3	0,0
Pour les personnes en recherche d'emploi*	1 068	1 131	5,8	4,1
Plan de développement des compétences	39	47	22,8	0,2
Actions de professionnalisation	552	560	1,5	2,0
CPF de transition	476	523	10,0	1,9
CIF-CDD	2	0	-95,0	0
Pour les actifs occupés du secteur privé	2 833	2 863	1,1	10,4
Plan de développement des compétences	2 641	2 628	-0,5	9,5
<i>dont : dépenses pour les non-salariés</i>	187	249	33,1	0,9
Compte personnel de formation (CPF)	32	0	-100,0	0,0
Autres	160	234	46,9	0,8
Ensemble opérateurs de compétences	11 282	12 230	8,4	44,4
Dépense directe des entreprises pour la formation de leurs salariés	n.d.	15 332	n.d.	55,6
Ensemble des entreprises	n.d.	27 563	n.d.	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* Les dépenses intermédiées des entreprises pour les contrats de professionnalisation ciblent 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.

** Les dépenses comptabilisées ici correspondent aux montants décaissés par les OPCO dans l'année, qu'ils aient été engagés dans l'année ou au cours des années précédentes. En revanche, dans la partie 3 les dépenses comptabilisées sont les montants engagés dans l'année par les OPCO, ces montants pourront être décaissés dans l'année ou au cours des années suivantes.

Lecture : en 2023, les OPCO dépensent 8 237 millions d'euros pour les dispositifs ciblés sur les jeunes, soit 29,9 % de leurs dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

La dépense des Régions se maintient en 2023

En 2023, les Régions contribuent à hauteur de 4,1 Md€ aux dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (tableau 5). Cette dépense est quasi stable par rapport à 2022 (+0,4 %), après une hausse entre 2021 et 2022 (+ 4,8 %).

Tableau 5. Dépenses des Régions par public bénéficiaire en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	280	285	1,9	6,8
Apprentissage	280	285	1,9	6,8
Pour les personnes en recherche d'emploi	2 428	2 354	-3,0	56,1
<i>dont : coûts pédagogiques</i>	1 566	1 496	-4,4	35,6
<i>rémunération des stagiaires</i>	862	857	-0,5	20,4
Pour les actifs occupés du secteur privé	32	33	2,1	0,8
Pour les formations sanitaires et sociales *	1 322	1 407	6,4	33,5
Ensemble Régions hors formation de leurs agents	4 062	4 079	0,4	97,1
Pour leurs propres agents	116	121	3,8	2,9
Ensemble Régions avec formation de leurs agents	4 178	4 199	0,5	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* 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.

Lecture : en 2023, les Régions dépensent 285 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 6,8 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

La dépense de formation des Régions porte majoritairement sur les personnes en recherche d'emploi (56,1 %) ; elle cible également les formations sanitaires et sociales (33,5 %), et dans une moindre mesure les jeunes (6,8 %) ⁶. Les dépenses allouées aux actifs occupés du secteur privé pèsent peu dans l'ensemble de leur dépense (0,8 %).

Après plusieurs années de hausse, la dépense des Régions pour la formation continue des personnes en recherche d'emploi se réduit par rapport à 2022 (-3,0 %), dans un contexte de

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.

prorogation du premier cycle du Pacte d'investissement dans les compétences et d'incertitudes sur le lancement d'un deuxième cycle. Les coûts pédagogiques, qui constituent la majeure partie des dépenses en faveur des personnes en recherche d'emploi, diminuent (-4,4 % par rapport à 2022), tandis que les dépenses de rémunération des stagiaires se stabilisent.

Ce recul est compensé par la progression des dépenses en faveur du secteur sanitaire et social (formation initiale et formation professionnelle continue confondues) en hausse de 6,4 % par rapport à 2022.

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 (285 M€ en 2023 après 280 M€ en 2022).

Enfin, en 2023, les Régions ont dépensé 121 M€ pour la formation de leurs propres agents, soit une hausse de 3,8 % par rapport à 2022.

Les dépenses de l'Etat poursuivent leur ralentissement

En 2023, l'État dépense 11,2 Md€⁸ pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Hors dépense pour la formation de ses propres agents, l'État dépense 8,5 Md€, en hausse de 6,1 % par rapport à 2022 (tableau 6). Cette augmentation concerne tous les publics.

En 2023, les sommes consacrées aux jeunes (6,3 Md€), principal poste de dépenses de l'État (55,8 %), sont en hausse de 4,8 %. Les dépenses en faveur de ce public concernent essentiellement l'apprentissage, dont les financements progressent de 5,0 %, tiré par les aides portant sur la rémunération (exonération de cotisations sociales et exonération d'impôt sur le revenu du salaire des apprentis), dans un contexte de dynamisme soutenu de l'apprentissage.

La dépense en faveur des dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi (1,2 Md€ en 2023) augmente de 12,5 %, portée par la hausse des subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes (+24,7 %), et celle des autres aides à l'embauche (+15,0 %), composées en grande majorité par les aides exceptionnelles à l'embauche en contrat de professionnalisation.

La dépense de l'État en faveur des actifs occupés du secteur privé augmente de 6,8 %, pour atteindre 1 Md€, portée par les subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes, qui progressent de 5,0 % en 2023.

Enfin, la dépense de l'État pour la formation de ses propres agents est estimée à 2,7 Md€ en 2023 (23,9 % de la dépense totale de l'État), en augmentation de 6,8 % par rapport à 2022.

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.

⁸ En plus de ces dépenses, en 2023, l'État transfère 1,5 Md€ dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), principalement à destination de France Travail 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 ce paragraphe.

Tableau 6. Dépenses de l'État par public bénéficiaire en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	5 972	6 259	4,8	55,8
Apprentissage	5 837	6 128	5,0	54,6
Ecoles de la 2 ^e chance, Epide	136	131	-3,7	1,2
Pour les personnes en recherche d'emploi	1 094	1 231	12,5	11,0
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes	297	370	24,7	3,3
Aides à l'embauches hors apprentissage	303	349	15,0	3,1
Contribution à la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage (FSV, ASS-formation) *	436	451	3,4	4,0
Rémunération des stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage	58	62	6,2	0,5
Pour les actifs occupés du secteur privé	977	1 043	6,8	9,3
Subventions aux organismes de formation professionnelle des adultes et formation continue dans l'enseignement supérieur	910	955	5,0	8,5
Politique contractuelle (Edec, GPEC) et crédits d'impôt pour la formation du chef d'entreprise **	65	86	32,9	0,8
Dépenses pédagogiques (VAE, certification)	2	2	-9,0	0,0
Ensemble État hors formation de ses agents	8 043	8 533	6,1	76,1
Pour ses propres agents	2 512	2 684	6,8	23,9
Ensemble État avec formation de ses agents	10 555	11 217	6,3	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* Essentiellement transferts du FSV au titre de l'Aref, de la R2F, de la RFPE et de l'ASS-F

** La politique contractuelle ne comprend pas les dépenses du FNE, comptabilisées ailleurs.

Lecture : en 2023, l'État dépense 6 128 millions d'euros pour l'apprentissage, soit 54,6 % de ses dépenses totales pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Champ : France.

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

Avec la baisse des dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF), l'effort de formation des organismes exerçant une mission de service public se réduit pour tous les publics en 2023

En 2023, les dépenses de formation des organismes exerçant une mission de service public, qui regroupent notamment France Travail, l'Agefiph ainsi que la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier), s'élèvent à 7,1 Md€. Hors dépenses de formation des agents de la fonction publique hospitalière, cette dépense s'élève à 5,9 Md€, soit 11,6 % de moins qu'en 2022 (tableau 7). La dépense de formation de ces organismes est majoritairement orientée vers les personnes en recherche d'emploi (63,1 %) et, dans une moindre mesure, vers les actifs occupés (18,5 %).

Tableau 7. Dépenses des organismes exerçant une mission de service public* par public bénéficiaire en 2022 et 2023

	Dépenses			Structure de la dépense en 2023 (en %)
	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)	
Pour les dispositifs ciblés sur les jeunes	217	178	n.d.	2,5
Apprentissage hors Prépa apprentissage	169	178	5,3	2,5
Prépa apprentissage**	47,9	n.d.	n.d.	0,0**
Pour les personnes en recherche d'emploi	4 717	4 454	-5,6	63,1
Compte personnel de formation (CPF)	817	587	-28,2	8,3
Autres dépenses hors rémunérations	1 251	1 237	-1,1	17,5
Rémunération (Aref, RFPE, R2F, CSP)	2 649	2 631	-0,7	37,2
Pour les actifs occupés du secteur privé	1 787	1 308	-26,8	18,5
Compte personnel de formation (CPF)	1 727	1 248	-27,7	17,7
Ensemble des organismes exerçant une mission de service public (hors formations des agents publics)**	6 720	5 940	-11,6	84,1
Fonction publique hospitalière pour ses propres agents***	1 087	1 123	3,3	15,9
Ensemble avec formation des agents publics**	7 807	7 064	-9,5	100,0

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

* France Travail, CDC, Agefiph, ANFH...

** Les dépenses en faveur du dispositif « prépa-apprentissage » sont versées chaque année par la Caisse des Dépôt et Consignations aux bénéficiaires. Pour l'année 2023, les données ne sont pas disponibles au moment de cette publication. En conséquence, le total 2023 de la dépense est sous-estimé, car il n'inclut pas la dépense pour ce dispositif. En 2022 la dépense pour ce dispositif s'élève à 48 millions d'euros. Sans ce dispositif, l'évolution entre 2022 et 2023 de la dépense des autres organismes exerçant une mission de service public, hors formations des agents publics, est de -11,0 % contre -11,6 % si on inclut ce dispositif en 2022. L'évolution entre 2022 et 2023 de la dépense de l'ensemble, formations des agents publics incluse, est de -9,0 % contre -9,5 % si on inclut la prépa-apprentissage en 2022.

**** La fonction publique hospitalière est la seule à générer des dépenses pour cette catégorie de financeurs via l'ANFH. Lecture : en 2023, les organismes exerçant une mission de service public (France Travail, CDC, Agefiph...) dépensent 4 454 millions d'euros pour la formation professionnelle continue des personnes en recherche d'emploi, soit 63,1 % de leur dépense totale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.*

Champ : France.

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

La baisse des dépenses globales est tirée par celle des dépenses liées au Compte personnel de formation (CPF), assurées depuis novembre 2019 par la CDC. Ces dépenses passent en effet de 2,5 Md€ en 2022 à 1,8 Md€ en 2023 (pour les demandeurs d'emplois et les actifs occupés du secteur privé). Cela s'explique par la baisse du nombre d'entrées en formation CPF en 2023 à la suite de la mise en place de plusieurs mesures de régulation et de sécurisation en 2022, dont l'instauration de France Connect+ fin octobre.

Les montants consacrés aux personnes en recherche d'emploi diminuent de 5,6 % en 2023 pour atteindre 4,5 Md€. Cette baisse découle de la réduction des dépenses liées au CPF, qui passent de 0,8 Md€ en 2022 à 0,6 Md€ en 2023, tandis que les autres dépenses, y compris de rémunération, diminuent très légèrement.

Comme pour les personnes en recherche d'emploi, les dépenses consacrées aux actifs occupés diminuent en 2023, mais la baisse est plus forte pour ces dernières (-26,8 %) en raison d'une baisse plus marquée des entrées en CPF pour ce public.

Les dépenses de formation en faveur des jeunes ne représentent que 2,5 % des dépenses des organismes exerçant une mission de service public et sont exclusivement des dépenses pour l'apprentissage. En 2023, hors dépenses dédiées au dispositif Prépa Apprentissage, elles représentent 178 M€, en hausse de 5,3%.

Les dépenses des fonctions publiques pour la formation de leurs propres agents augmentent en 2023

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.

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents de l'État sont estimées à 1,0 Md€, soit une hausse de 6,0 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique d'État pour ses propres agents atteint 2,7 Md€ et progresse de 6,8 % par rapport à 2022 (tableau 8).

Les dépenses pédagogiques en faveur de la formation des agents territoriaux s'élèvent à 1,0 Md€ en 2023, soit une hausse de 2,5 % par rapport à 2022. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique territoriale pour ses propres agents atteint 3,2 Md€ et progresse de 2,5 % par rapport à 2022.

Les dépenses pédagogiques en faveur des agents hospitaliers représentent 0,5 Md€ et augmentent de 8,4 % sur un an. Une fois ajoutées les dépenses de rémunération, la dépense de formation de la fonction publique hospitalière pour ses propres agents atteint 1,1 Md€ et progresse de 5,8 % par rapport à 2022.

Tableau 8. Dépenses de la fonction publique pour ses propres agents en 2022 et 2023

	2022 (en M€)	2023 (p) (en M€)	Évolution 2022 / 2023 (en %)
Fonction publique d'État (FPE) <i>dont coûts pédagogiques</i>	2 512 956	2 684 1 014	6,8 6,0
Fonction publique territoriale (FPT) <i>dont coûts pédagogiques</i>	3 140 1 012	3 220 1 038	2,5 2,5
Fonction publique hospitalière (FPH) <i>dont coûts pédagogiques</i>	1 011 474	1 069 514	5,8 8,4
Compte personnel de formation (CPF)	76	54	-29,3
Ensemble agents du secteur public	6 740	7 027	4,3

(p) L'estimation de la dépense 2023 est encore provisoire et pourra faire l'objet d'une révision.

Lecture : en 2023, les coûts pédagogiques de la formation professionnelle continue en faveur des agents de la fonction publique territoriale s'élèvent à 1 038 millions d'euros, en hausse de 2,5 % par rapport à 2022.

Champ : France.

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

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>

Quatrième rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, décembre 2023.

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 coûts d'organisation de formations, y compris les dépenses de rémunération des formateurs et autres coûts qui accompagnent ces formations : coûts d'administration générale, coûts 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 64,9 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2023.

- La rémunération des stagiaires

Il s'agit des rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation et 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 2023, la rémunération des stagiaires représente 34,4 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

- Les coûts d'investissement

En 2023, les achats d'équipement et de biens durables directement liés aux actions de formation pèsent pour 0,7 % de la dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

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 France Travail 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

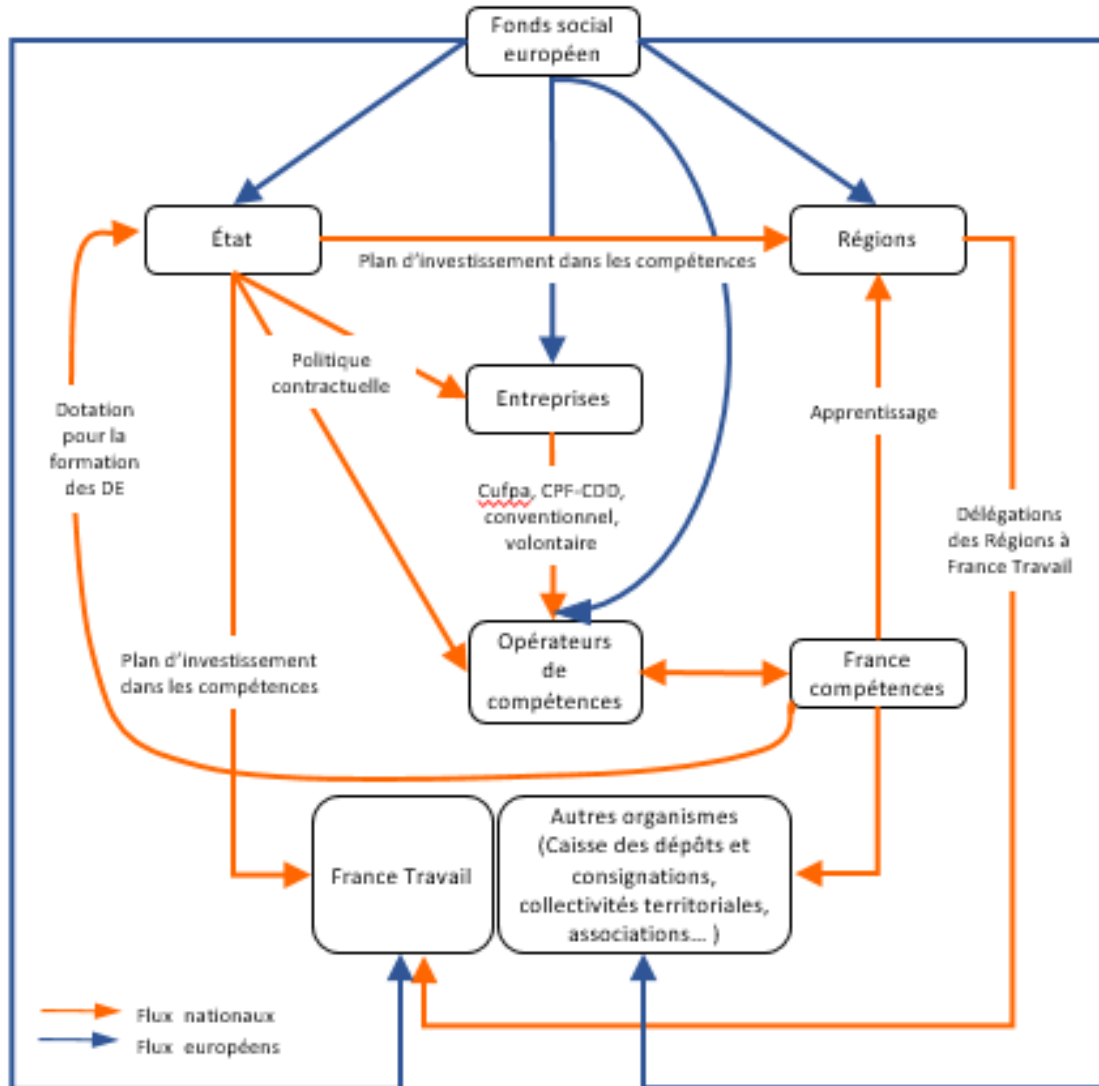
Les actifs occupés du secteur privé regroupent les salariés du secteur privé et les non-salariés. Les agents du secteur public regroupent les salariés des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).

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



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 B). 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 liées à ces transferts, qui sont les véritables financeuses finales, ne sont pas connues.

Les transferts de l'État aux Régions

Depuis la loi du 5 mars 2014, mise en place le 1er 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.

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. En 2023 deux nouveaux programmes ont pris le relais (FSE+ et FTJ), aucune donnée n'était disponible au moment de la rédaction.

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

Les entreprises sont tenues de verser aux Urssaf une contribution unique à la formation professionnelle continue et à l'alternance (Cufpa), qui dépend de la taille de l'entreprise (tableau A). Cette contribution unique, instaurée en 2019, est collectée par les URSSAF. 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 (Opco pour l'alternance et le plan de développement des compétences, Caisse des dépôts et consignation 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 Opco) dans le cadre de l'apprentissage.

Tableau A Taux de contribution des entreprises au titre de la Cufpa en 2023 (en % de la masse salariale redevable)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1,00 %
Taxe d'apprentissage*	0,68 %	

* En Alsace-Moselle, le taux applicable est de 0,44 %.

Tableau B : Transferts entre financeurs en 2023 (en M€)

	Vers	État	Régions	Entreprises	Opérateurs de compétences / France compétences	Autres publics (France Travail, CDC, associations, ...)
De						
État			856	211		626
Régions				0		258
Entreprises					11 744 *	
Fonds Social Européen	n.d. **	n.d. **	n.d. **	n.d. **	n.d. **	n.d. **
France Travail						52
Ménages						59

* Dont transferts au titre de l'apprentissage.

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

Lecture : en 2023, l'État a transféré 856 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.

Champ : France.

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'apprentissage, l'État a ainsi accordé pour 2018 413 M€ en crédits de paiement aux Régions et il a versé 170 M€ à France Travail 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 France Travail (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 France Travail.

En 2021, les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 2,0 Mds€, soit un effort supplémentaire de 51,6 % par rapport à l'année précédente. Ce sont à nouveau les Régions (1,2 Md€) et France Travail (740 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

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 France Travail (462 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme.

En 2023, le PIC est prolongé d'un an. Les transferts effectués par l'État au titre du PIC représentent 1,5 Md€, soit un effort en hausse de 2,4 % par rapport à l'année précédente. Ce sont toujours les Régions (846 M€) et France Travail (626 M€) qui sont récipiendaires de la majeure partie de cette somme, bien que dans des proportions différentes à celles des années précédentes.

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 France Travail (1,1 Md€ en 2023, après 1,2 Md€ en 2022, et 1,4 Md€ en 2021) ; ils représentent la totalité des dépenses transférées aux Régions. Les transferts à France Travail 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 (94 M€ en 2023 après 83 M€ en 2022).

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 France Travail (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 France Travail 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 France Travail pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par France Travail.
- 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
- 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 2023 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 2024 de cet ouvrage. Au total, la dépense de l'année 2022 (hors dépense directe des entreprises et hors fonctions publiques pour leurs propres agents) est révisée à la hausse de 183 M€.

TROISIÈME PARTIE

Les financeurs de la formation professionnelle

TROISIEME PARTIE : Les financeurs de la formation professionnelle

Les entreprises

La dépense des employeurs au titre de la formation professionnelle

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 impose aux employeurs (entreprises et associations) de contribuer au développement de la formation professionnelle en participant à son financement. Ce dernier est assuré à la fois par des dépenses directes et par des dépenses intermédiées.

Les dépenses directes des employeurs 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 paiements effectués par les employeurs au titre de leurs contributions obligatoires (légales⁹ et conventionnelles) ou de versements volontaires à l'opérateur de compétences (OPCO) dont ils dépendent. Auparavant collectées par les OPCO, les contributions légales à la formation professionnelle sont recouvrées par l'Urssaf et la MSA pour les entreprises agricoles depuis janvier 2022, les OPCO conservant le recouvrement des contributions conventionnelles. Depuis cette date, tous les établissements sont tenus de déclarer les contributions légales dans leur déclaration sociale nominative (DSN). Les fonds perçus au titre de ces contributions sont ensuite mutualisés et répartis par France Compétences entre différentes institutions, comme les OPCO (pour le financement de l'alternance et de la formation des salariés des entreprises et associations de moins de 50 salariés au titre du plan de développement des compétences), la Caisse des dépôts et consignations (pour le financement du compte personnel de formation), ou encore les Régions (pour le développement de l'alternance). Les fonds issus des contributions conventionnelles, définies par les accords de branche, sont collectés par l'OPCO et gérés selon les priorités identifiées par les branches. Les structures ne bénéficient donc pas forcément, pour leurs propres salariés, des contributions obligatoires qu'elles versent. Les versements volontaires ne sont quant à eux pas mutualisés ; ils permettent aux structures concernées de financer des actions de formation et de bénéficier de services d'accompagnement proposés par l'OPCO.

Les employeurs peuvent bénéficier des fonds collectés par les OPCO via le remboursement de prestations de formation payées directement par la structure¹⁰. Ils peuvent de plus bénéficier de subventions et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle.

⁹ Les contributions légales à la formation professionnelle dépendent de la taille et de la masse salariale de l'entreprise.

¹⁰ 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.

En 2023, les entreprises dépensent 25 Md€ au titre de la formation professionnelle

D'après l'Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) (Encadré 1), en 2023, les dépenses nettes au titre de la formation des entreprises et associations du secteur privé s'élèvent à 25 milliards d'euros (Md€, données provisoires). Les dépenses directes atteignent 15,2 Md€ (Tableau 1), soit 59 % de l'ensemble des dépenses déclarées par les entreprises, et les dépenses intermédiées, 10,5 Md€, soit 41 % du total.

1. Dépenses au titre de la formation professionnelle des entreprises et associations du secteur privé en 2020, 2021, et 2023

En milliards d'euros (% pour le taux de remboursement)	2020	2021	2023 (p) *
Dépenses directes** (1)	11,4	14,6	15,2
Dépenses intermédiées*** (2)	6,2	9,7	10,5
Dépenses brutes (3) = (1) + (2)	17,5	24,3	26,0
Remboursements et autres aides**** (4)	0,7	0,8	0,9
Taux de remboursement et d'aide (5) = (4) / (3)	4%	3%	4%
Dépenses nettes (6) = (3) - (4)	16,8	23,5	24,7

* Données provisoires. Les données 2023 ne sont pas strictement comparables aux données 2020 et 2021 du fait d'une modification de questionnaire lors de cette édition (voir Encadré 1).

** 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 et les aides publiques pour la formation professionnelle.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 et 2023 ; traitements Dares.

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

Lecture : en 2023, les entreprises et associations consacrent 26 Mds€ bruts à la formation professionnelle (15,2 Mds€ sous forme de dépenses directes et 10,5 Mds€ en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et aides dont elles bénéficient (0,9 Md€, soit 4 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 24,7 Mds€.

Par ailleurs, en 2023, les entreprises et associations ont reçu 0,9 Md€ de remboursements de la part des OPCO et d'aides publiques en faveur de la formation professionnelle¹¹, ce qui réduit leur dépense nette à 25,1 Md€. Rapporté aux dépenses brutes, le poids de ces financements est plus important pour les structures de moins de 50 salariés, auxquelles sont réservés les fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences : leur taux de remboursements et aides s'élève à 8 %, contre 4 % pour l'ensemble des structures (Tableau 2).

¹¹ Ce montant ne tient pas compte de la subrogation et du tiers payant.

2. Dépenses au titre de la formation professionnelle selon la taille de la structure en 2023

En milliards d'euros (% pour le taux de remboursement)	Moins de 50 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 999 salariés	1000 salariés ou plus	Ensemble
Dépenses directes* (1)	2,3	2,1	3,0	8,0	15,3
Dépenses intermédiées** (2)	3,3	2,2	1,9	3,3	10,7
Dépenses brutes (3) = (1) + (2)	5,6	4,2	4,9	11,3	26,0
Remboursements et autres aides*** (4)	0,4	0,2	0,1	0,2	1,0
Taux de remboursement et d'aide (5) = (4) / (3)	8%	5%	3%	2%	4%
Dépenses nettes (6) = (3) - (4)	5,2	4,0	4,8	11,1	25,1

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 ; traitements Dares. Données provisoires.

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

Lecture : en 2023, les entreprises et associations de moins de 50 salariés consacrent 5,6 Mds€ bruts à la formation professionnelle (2,3 Mds€ sous forme de dépenses directes et 3,3 Mds€ en dépenses intermédiées) ; compte tenu des remboursements et aides dont elles bénéficient (0,4 Md€, soit 8 % de leurs dépenses brutes), leurs dépenses nettes s'élèvent à 5,2 Mds€.

Par rapport à 2021, les dépenses nettes des entreprises et associations ont légèrement augmenté¹² (+5%), portées par les dépenses intermédiées (+8%). Leur hausse pourrait provenir en partie de l'évolution du dispositif de collecte des contributions légales en 2022 : auparavant annuel et opéré par les OPCO, il devient mensuel et géré par l'Urssaf et la MSA via la DSN, ce qui pourrait améliorer les déclarations par les employeurs. Toutefois, la hausse des dépenses intermédiées apparaît surtout liée à la croissance de l'assiette des contributions : entre 2021 et 2023, le ratio entre dépenses intermédiées et masse salariale est resté quasi stable (Tableau 3), tandis que la masse salariale totale a crû de 15 %.

3. Dépenses au titre de la formation professionnelle rapportées à la masse salariale en 2020, 2021 et 2023

	2020	2021	2023 (p)*
Masse salariale (en milliards d'euros)	557	578	662
Dépenses au titre de la formation professionnelle (en % de la masse salariale) dont :			
Dépenses directes (1)	2,0	2,5	2,3
Dépenses intermédiées (2)	1,1	1,7	1,6
Remboursements et aides publiques (3)	0,1	0,1	0,1
Taux de participation financière (1) + (2) - (3)	3,0	4,1	3,7

¹² Un changement de questionnaire entre 2021 et 2023 conduit à une moindre comparabilité entre les données 2021 et 2023, les évolutions doivent être prises avec précaution (voir Encadré 1).

* Données provisoires, rupture de série entre 2021 et 2023.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 et 2023 ; traitements Dares.

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

Lecture : en 2023, le taux de participation financière à la formation professionnelle des entreprises et associations s'élève à 3,7 % de leur masse salariale.

Le niveau de participation financière est très lié à la taille et au secteur d'activité des employeurs

Le taux de participation financière des entreprises et associations à la formation professionnelle rapporte les dépenses nettes au titre de la formation à la masse salariale brute. Il s'élève à 3,7 % en 2023 (Tableau 4). Il est croissant avec la taille de la structure, allant de 2,2 % pour les structures de moins de 50 salariés à 5,8 % pour celles de 1 000 salariés ou plus.

Plus précisément, la différence entre les taux de participation s'explique par le fait que les dépenses directes sont croissantes avec la taille de la structure, ce qui se traduit dans le taux d'accès à la formation. Il est très élevé pour les structures de 1 000 salariés ou plus, avec trois quarts des salariés formés dans l'année, contre une entreprise de moins de 50 salariés sur six. Le taux de participation intermédié est plus faible pour les entreprises de moins de 50 salariés, les contributions légales à la formation professionnelle dépendant de la taille de la structure.

4. Taux de participation financière à la formation professionnelle selon la taille de l'employeur en 2023

En % de la masse salariale	Dépenses directes (1)	Dépenses intermédiées (2)	Remboursements et aides publiques (3)	Taux de participation financière (1) + (2) - (3)
Moins de 50 salariés	1,0	1,4	0,2	2,2
De 50 à 249 salariés	1,6	1,7	0,2	3,1
De 250 à 999 salariés	2,6	1,7	0,1	4,2
1000 salariés ou plus	4,2	1,7	0,1	5,8
Ensemble	2,3	1,6	0,1	3,7

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DOM.

Lecture : en 2023, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 2,2 % de la masse salariale dans les entreprises et associations de moins de 50 salariés.

Le taux de participation financière varie également selon le secteur d'activité (Tableau 5), traduisant des différences sectorielles dans le profil des structures et dans celui des salariés. En effet, le secteur des transports et de l'entrepôt ainsi que l'industrie, caractérisés par la prépondérance de grandes structures, présentent des taux de participation financière supérieurs à la moyenne nationale (4,8 et 4,7 % respectivement). À l'inverse, le secteur de l'agriculture ou celui de l'hébergement-restauration, très atomisés, enregistrent les taux de

participation financière les plus faibles (1,5 et 1,8 %). Les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte proportion d'emplois qualifiés, enregistrent également un taux de participation financière conséquent (5,6 %).

5. Taux de participation financière à la formation professionnelle selon le secteur d'activité en 2023 (en %)

En % de la masse salariale	Dépenses directes (1)	Dépenses intermédiées (2)	Remboursements et aides publiques (3)	Taux de participation financière (1) + (2) - (3)
Agriculture	0,6	1,0	0,1	1,5
Industrie	3,1	1,7	0,1	4,7
Construction	1,5	1,5	0,2	2,9
Tertiaire	2,2	1,6	0,2	3,6
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	1,4	1,6	0,1	2,8
<i>Transports et entreposage</i>	3,2	1,6	0,1	4,8
<i>Hébergement et restauration</i>	0,5	1,4	0,1	1,8
<i>Information et communication</i>	1,8	1,6	0	3,3
<i>Activités financières et d'assurance</i>	4,2	1,6	0,1	5,6
<i>Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques</i>	2,2	1,5	0,1	3,6
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	1,3	1,7	0,2	2,7
<i>Arts, spectacles et autres activités de services</i>	1,5	1,4	0,3	2,7
<i>Enseignement et santé</i>	3,1	1,7	0,4	4,4
Ensemble	2,3	1,6	0,1	3,7

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 ; traitements Dares. Données provisoires.

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

Lecture : en 2023, dans le secteur de l'agriculture, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 1,5 % de la masse salariale.

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).

Cette enquête est conduite auprès des entreprises et des associations employeuses du secteur privé. Après une première édition portant sur la France métropolitaine (2020), le champ de l'enquête a été étendu aux DROM (éditions 2021 et ultérieures). Les dépenses nettes des entreprises et associations dont le siège est localisé dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) s'élèvent à 385 millions d'euros en 2021 et 312 millions d'euros en 2023 soit environ 1% de la dépense nette nationale.

L'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 sur la formation professionnelle en entreprise. 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 par le concept européen de « cours ou stages », légèrement différent du concept français d'action de formation. Ce concept inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'action de formation en situation de travail (Afest).

La manière de mesurer la formation professionnelle a été modifiée en 2023 suite à un changement de questionnaire. En 2020 et 2021, les entreprises étaient interrogées via deux questions distinctes sur leur recours à des cours ou stages de formation professionnelle continue « internes » (i.e. conçus et organisés par l'entreprise elle-même) et « externes » (organisés par des organismes de formation, que l'entreprise choisit et achète). En 2023, cette distinction n'est plus opérée, les entreprises sont interrogées via une question unique sur leur recours à des cours ou stages de formation professionnelle continue. Les données des éditions 2020 et 2021 d'EFE-a ne sont donc pas strictement comparables aux données de l'édition 2023, la manière d'identifier les entreprises formatrices ayant changé.

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 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 : 88,7 en 2023 ;

Principaux textes applicables : articles L. 6123-5 à L. 6123-14 et R. 6123-5 à R. 6123-37 du code du travail.

Site internet : <https://www.francecompetences.fr>

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.

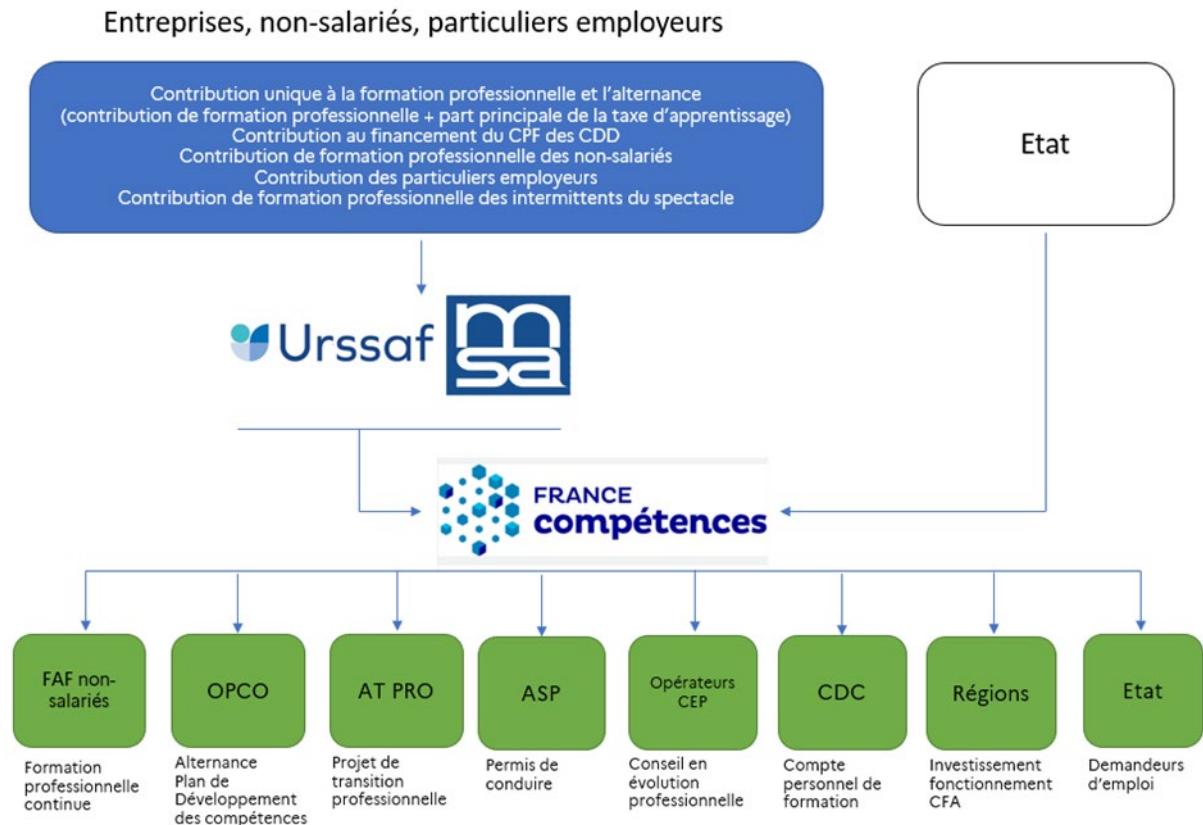
LES PRINCIPALES MISSIONS DE FRANCE COMPETENCES

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 ;
- Au Centre national de la fonction publique territoriale pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements
- 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.

Ressources et financements de Frances compétences :



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 France travail ; collecte à cette fin les informations transmises par les prestataires de formation ; et publie 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 chargé d'organiser et de financer le conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination de l'ensemble des actifs occupés, hors agents publics.

L'opérateur a pour mission d'émettre des recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance, la qualité des formations effectuées, l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, la garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

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 compter 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.

1. La convention d'objectifs et de performance entre l'Etat et l'opérateur

La convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'Etat et France compétences pour la période 2020-2022 a été signée entre le ministère du travail et l'opérateur le 1^{er} avril 2020. Elle a été prolongée jusqu'à fin 2024 par avenants. Elle est articulée autour de deux priorités stratégiques, la régulation du marché et la performance globale du système, déclinées en quatre axes et neuf objectifs stratégiques, à savoir :

Objectifs stratégiques	Jalons / Indicateurs
1) Développer l'accompagnement des actifs occupés dans leur évolution professionnelle, notamment via le CEP	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) Améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en	4. Lancer au cours du premier semestre 2020 un événement avec les observatoires de branches ; Nouvel événement en 2023

animant les travaux des observatoires des 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 2023
3) Participer à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge	6. Mise en place en 2020 du mécanisme d'observation des coûts et nouvelle analyse de la comptabilité analytique des CFA en 2023 7. Taux de réduction des écarts de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification
4) Contribuer à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation (certifications professionnels, qualité des actions de formation...)	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	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	11. Publication annuelle du rapport sur l'usage des fonds et recommandations
7) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage	12. Nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année ; Listes des études et synthèse des études 13. Nombre de visites sur le site internet de France compétences
8) Contribuer à l'animation et à l'outillage de certains acteurs intermédiaires	14. Mise en œuvre opérationnelle d'un SI commun des AT Pro au premier trimestre 2021 et accrochage AGORA en 2023 ; 15. Mise à disposition d'outils communs aux observatoires de branches de données communes, actions pédagogiques pour diffuser et favoriser l'usage de la "Grande bibliothèque"
9) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage	16. Rendre compte annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement ;

En 2023, Frances compétences a atteint l'ensemble des objectifs. Le rapport annuel de mise en œuvre de la COP pour 2023 est publié sur le site <https://www.francecompetences.fr>. Une nouvelle convention d'objectifs et de performance entre l'État et l'opérateur doit être signée pour la période 2025-2027.

2. Le budget de France compétences

En millions d'euros

	2022 (comptes clos)	2023 (Comptes clos)	Evolution 2023/2022	2024 Budget Initial	2024 Budget rect
CUFPA, CSA, contribution au CPF des CDD	9 943	10 544	6%	10 908	10 799
CFP Intermittents du spectacle	60	64	6%	66	66
CFP Particuliers Employeurs	17	16	-10%	17	16
CCCA BTP	72	75	4%	80	77
CFP des non-salariés	385	359	-7%	417	371
Dotation Etat	4 000	1 596	-60%	2 363	2 051
Dotation complémentaire PIC		231	++	250	250
Dotation FIPU C2P				42,6	42,6
Excédents de trésorerie OPCO, ATPRO, FAF	449	22	-95%		
Autres ressources	82	16	-81%		
TOTAL RESSOURCES	15 010	12 922	-14%	14 143	13 672
(Régions) Investissement des CFA	180	180	0%	180	180
(Régions) Fonctionnement des CFA	138	138	0%	138	88
(CNFPT) Apprentissage	11	13	15%	10	10
(AKTO) St Pierre et Miquelon	0,3	0,3	16%	0	0
(AFDAS) Intermittents du spectacle	57	61	6%	63	63
(CCCA BTP / CONSTRUCTYS) Cotisation BTP	72	75	4%	80	77
(FAF Non-salariés)	337	335	0%	369	328
(AT-PRO) C2P-FIPU				43	43
(Etat) PIC demandeurs d'emploi	1 684	800	-52%	800	800
(OPCO) Plan de développement des compétences <50	566	554	-2%	550	550
<i>dont versements tardifs sur reprise excédents</i>	14		-100%		
(AT-PRO) Projet de transition professionnelle	537	612	14%	500	435
<i>dont versements tardifs / reprise excédents</i>	28	111	298%		
(CDC) Compte personnel de formation	2 086	1 839	-12%	2 200	2 055
(Opérateurs CEP) Conseil en évolution professionnelle	68	73	7%	81	81
(ASP) Permis de conduire	37	38	3%	47	47
(OPCO) Actions alternance	3 689	3 627	-2%	3 600	3 600
(OPCO) Péréquation alternance	6 063	6 290	4%	6 443	6 273
Fonctionnement France compétences	20	21	1%	24	24
Charges financières	9	9	7%	53	22
Charges exceptionnelles	- 0	2	++		
TOTAL EMPLOIS	15 556	14 667	-6%	15 181	14 675
RESULTAT	- 546	- 1 745	220%	- 1 037	- 1 003

Lecture des lignes « emplois » : (organisme bénéficiaire) Emploi

Les comptes 2023

Les ressources :

Au total les ressources de France compétences se sont élevées en 2023 à 12,9 Md€ en retrait de 2,1 Md€ par rapport à 2022 (-14 %) :

- Les contributions des entreprises (CUFPA, CSA, contribution au CPF des CDD, CFP au titre des intermittents du spectacle, CFP des particuliers employeurs, CFP des non-salariés) reversées par les Urssaf et Caisses de la mutualité sociale agricole à France compétences se sont élevées à 11,0 Md€, en progression de 0,6 Md€, soit +5,5 % par rapport à 2022 ;
- La dotation exceptionnelle de l'État s'est élevée à 1,6 Md€, soit une diminution de 2,4 Md€ par rapport à 2022 ;
- Un remboursement partiel des fonds versés par France Compétences au titre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences a été effectué en 2023 pour tenir compte de la sous-exécution des premières générations de convention à hauteur de 0,2 Md€ ;
- Le montant des autres ressources s'est élevé à 0,1 Md€.

Les emplois :

En 2023, le montant total des emplois s'est élevé à 14,7 Md€ en diminution de 0,9 Md€ (-6%) par rapport à 2022 :

- La subvention au titre du PIC pour les demandeurs d'emplois s'est élevée à 0,8 Md€, correspondant à 50 % de la dotation de 2022 ;
- Le financement au titre de l'alternance (Dotations aux OPCO, versements aux OPCO au titre de la péréquation interbranches¹³, dotation au CNFPT, dotation aux Régions pour le financement des centres de formation des apprentis) s'est élevé à 10,3 Md€, en progression de 0,2 Md€ (+2 %) par rapport à 2022. Ce montant prend en compte à la fois une hausse des contrats d'apprentissage en 2023 (+2% d'entrées en apprentissage par rapport à 2022) et les baisses du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage intervenues en 2022 (-2,7 % à mi année) et en 2023 (-5% à partir d'octobre 2023) ;
- Le financement du CPF s'est élevé à 1,8 Md€ en retrait de 0,2 Md€ (-12 %) par rapport à 2022. Les dépenses 2023 prennent en compte les effets des premières mesures de régulation intervenues, notamment les contrôles des organismes de formation ainsi que

¹³ La péréquation interbranche 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.

des offres de formation qui ont conduit à une économie estimée à près de 50 M€ sur l'exercice 2023 ;

- Les autres emplois progressent de 4 % principalement en raison d'une dotation exceptionnelle sur disponibilités excédentaires allouée par France compétences aux AT-PRO, les autres postes de dépenses diminuant légèrement (-2 %).

Pour faire face à des besoins de trésorerie, France compétences a dû recourir à de nouveaux concours bancaires pour un coût total (intérêts de l'emprunt et commissions de non-utilisation) de 9 M€.

Le résultat de l'exercice :

Le déficit de France compétences s'élève à -1,7 Md€ en hausse de 1,2 Md€ par rapport à 2022. Toutefois, il convient de noter que ce déficit s'élèverait à -3,3 Md€ hors dotation exceptionnelle de l'Etat, alors qu'il se serait élevé à -4,5 Md€ en 2022.

A fin 2023, le déficit cumulé de France compétences (Montant des fonds propres négatifs) s'élève à - 9,5 Md€.

Le budget 2024

Le budget initial pour 2024, adopté par le conseil d'administration de novembre 2023 a été rectifié en mai 2024 pour tenir comptes des corrections de prévisions de ressources et d'emplois et de la mise en œuvre de mesures d'économie en application du décret n°2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits.

Ressources 2024 :

Le montant prévisionnel des ressources s'élève à 13,7 Md€, en hausse de 6% par rapport au montant observé en 2023 :

- Les contributions des entreprises (CUFPA, CSA, contribution au CPF des CDD, CFP au titre des intermittents du spectacle, CFP des particuliers employeurs, CFP des non-salariés) progresseraient de +2,4 % par rapport à 2023 conformément aux estimations d'évolution de la masse salariale des entreprises en France ;
- La dotation exceptionnelle de l'État s'établirait à 2,1 Md€ après réfaction de 0,3 Md€ par rapport à la dotation retenue en LFI pour 2024, conséquemment au décret d'annulation de crédits au niveau du programme 103. La dotation progresserait toutefois de 0,4 Md€ (+29 %) par rapport à celle allouée en 2023.
- Le remboursement partiel des fonds versés par France Compétences au titre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences pour tenir compte de la sous-exécution des premières générations de convention a été estimé à 0,3 Md€.

Emplois 2024 :

Le montant prévisionnel des emplois s'élèverait à 14,7 Md€, soit au même niveau qu'en 2023.

- Cette prévision intègre la réfaction des dotations aux Régions au titre du fonctionnement des CFA (- 50 M€), des dotations aux AT-PRO au titre du PTP (-65 M€) ;
- Les prévisions au titre du financement de l'alternance intègre une économie en engagement de 120 M€ liée à la baisse du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage des niveaux 6 et 7 (masters) et une économie de 10 M€ liée à la diminution de 10 % à 8 % du plafond de la part de la dotation « alternance » affectée aux OPCO destinée au financement des dépenses d'alternance telles que les dépenses relatives aux fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage et aux investissements dans les CFA, dites non éligibles à la péréquation. Elle reste établie sur une prévision d'augmentation de +5,5 % du nombre d'entrée en apprentissage dans l'année par rapport à 2023.
- Les prévisions au titre du financement du CPF ont été établies en prenant en compte la participation obligatoire au financement par le bénéficiaire (à hauteur de 100 €, à compter de mai 2024, sauf dérogations), l'encadrement du financement des permis de conduire ou encore la mise en place du recouvrement forcé.

Le résultat de l'exercice :

En prévision pour 2024, le résultat de l'exercice s'élèverait à -1 Md€, en amélioration par rapport à 2023 de 0,7 Md€ (-43%)

Le budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement et d'investissement de l'établissement s'établit de la façon suivante :

En milliers d'euros	2022	2023	%
Achats et charges externes	9 086	8 725	-4%
<i>Dont Formation du personnel</i>	93	137	48%
<i>Dont Personnel extérieur et personnel détaché</i>	651	942	45%
<i>Dont charges immobilières (location + charges)</i>	1 766	941	-47%
Impôts et taxes	745	838	13%
Charges de personnel	7 918	8 844	12%
Dotations aux amortissements et provisions	1 848	2 983	61%
TOTAL	19 598	21 391	9%

Le nombre d'ETPT de l'opérateur s'est élevé à 81,3 en 2022 et 88,7 en 2023 (+9%).

3. Travaux 2023

Le rapport annuel d'activité de France compétences pour 2023 est publié sur son site internet.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

En 2023, France compétences a lancé le marché public visant à désigner les opérateurs chargés de délivrer le service Mon conseil en évolution professionnelle (Mon CEP) pour la période 2024-2027. Le marché est estimé à plus de 400 millions d'euros.

Les opérateurs retenus délivrent le service depuis janvier 2024 sous une marque commune intitulée Avenir Actifs.

La révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

France compétences a poursuivi en 2023 la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, dont a résulté une économie budgétaire de 540 millions d'euros grâce à une baisse moyenne d'environ 5 % des niveaux de prise en charge (41 000 niveaux de prise en charge et 3 000 certifications).

Parallèlement, la détermination de 7 850 nouveaux niveaux de prise en charge pour les nouvelles certifications enregistrées (520) a été effectuée.

La troisième campagne de remontée des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis (CFA) a été menée sur la base des données d'environ 2 200 organismes de formation.

La certification professionnelle

Les travaux de France compétences relatifs aux certifications professionnelles sont détaillés dans la partie « La politique de certification » du présent document.

La « Grande Bibliothèque » dédiée aux travaux des observatoires de branches

Dans le cadre de ses missions, France compétences agit pour la promotion des travaux prospectifs des métiers et des qualifications des observatoires de branche. La Grande Bibliothèque répond à cette mission. Lieu numérique unique, elle vise à faciliter la recherche et la consultation des travaux des observatoires auprès de tous les acteurs parties prenantes de la construction des politiques emploi-formation. L'outil a été rendu public en février 2023 et présenté, dans sa version enrichie, en décembre de la même année, lors d'une journée dédiée aux travaux des observatoires et à leur usage. Ce sont environ 130 sites internet qui sont ainsi indexés dans la Grande Bibliothèque.

Les 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 : 6 147 en 2023

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 économique et financier 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 été ajusté 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.

La gouvernance est paritaire, ainsi, la présidence et la vice-présidence de chaque OPCO sont désignées à tour de rôle entre représentants des organisations d'employeurs et représentants des organisations syndicales et les bureaux et conseils d'administration sont constitués à parité.

11 OPCO AGREES PAR L'ETAT EN 2019

- **AFDAS**

AFDAS est l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. 31 branches constituent l'AFDAS.

Le fonds d'assurance formation est aussi l'opérateur de compétences des intermittents du spectacle et également fonds d'assurance formation pour les artistes auteurs (Cf. fiche FAF de non-salariés).

- **AKTO**

AKTO est l'opérateur de compétences des entreprises à forte intensité de main d'œuvre et les 21 branches qui le constituent regroupent principalement les secteurs d'activité économique divers du déchet, de la propreté et services, des autoroutes, du commerce de gros, du travail temporaire, de l'hôtellerie-restauration ou encore de la prévention et de la sécurité.

- **ATLAS**

ATLAS est l'opérateur de compétences des services financiers, banques, assurances et du conseil. 13 branches constituent l'Opérateur.

- **CONSTRUCTYS**

Constructys est l'opérateur de compétences des secteurs de la construction. Trois branches composent l'opérateur.

- **L'OPCOMMERCE**

L'Opcommerce est l'opérateur de compétences des entreprises du commerce de détail. 20 branches professionnelles composent l'opérateur.

- **OCAPIAT**

OCAPIAT est l'opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires. 50 branches composent cet OPCO.

OCAPIAT accueille également en son sein le fonds d'assurance formation des dirigeants et indépendants du secteur de la pêche et des cultures marines (Cf. fiche FAF de non-salariés).

- **OPCO 2i**

OPCO 2i est l'opérateur de compétences interindustriel.

- **OPCO EP**

L'opérateur des entreprises de proximité (OPCO EP), recouvre les secteurs divers de la boulangerie-pâtisserie, de la boucherie-charcuterie, des personnels des cabinets d'avocat des cabinets médicaux ou dentaires, des gardiens et concierge d'immeuble, des particuliers employeurs et aides à domicile.

La branche des particuliers employeurs et des assistants maternels, comme la loi en donne la possibilité, a créé un organisme, l'Association Paritaire Nationale Interbranche, au sein de l'OPCO qui gère les fonds issus de la contribution spécifique des particuliers employeurs.

- **L'OPCO MOBILITES**

L'OPCO Mobilités est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité, notamment des transports ferroviaires, transports maritimes, transports publics urbains de voyageurs, transports routiers.

- **L'OPCO SANTE**

L'OPCO Santé est l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé regroupant les activités du sanitaire, médico-social et social privé.

- **UNIFORMATION**

Uniformation est l'OPCO de la cohésion sociale.

1. Nombre de salariés des entreprises adhérentes et fonds gérés par OPCO

Opérateur de compétences	Nombres de salariés des entreprises adhérentes	Fonds gérés ¹⁴ en 2023 (en M€)	Fonds gérés en 2022 (en M€)	Fonds gérés en 2021 (en M€)	Evolution 2022/2023	Evolution 2022/2021
AFDAS	616 943	641,9	608,9	540,1	5%	13%
AKTO	3 097 663	1 509	1 610,2	1 202,6	-6%	34%
ATLAS	1 516 919	1 345,1	1 463,9	1 151,9	-8%	27%
CONSTRUCTYS	1 694 937	1 243,6	1 130	958,8	10%	18%
L'OPCOMMERCE	1 788 641	993,8	1 047,5	922,1	-5%	14%
OCAPIAT	1 335 937	929,7	927,5	884	0%	5%
OPCO 2i	2 288 704	1 563,5	1 521,3	1 488,5	3%	2%
OPCO EP	2 296 011	2 036,3	1 943,4	1 946,7	5%	0%
OPCO MOBILITES	1 515 503	1 030	1 117,4	951,8	-8%	17%
OPCO SANTE	912 679	528,8	600,6	490,3	-12%	22%
UNIFORMATION	805 925	333,1	385,6	309,2	-14%	25%
TOTAL	17 869 862	12 155	12 356	10 846	-2%	14%

Sources : états statistiques et financiers des OPCO pour 2023 (partie comptes des OPCO)

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

- La section « Financement de l'alternance » (78 % des charges de formation en 2023)
- La section « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » (5 % des charges de formation en 2023).

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), qui représentent 16,38 % des charges de formation en 2023.

Comme indiqué dans le règlement comptable N° 2019-03 du 5 juillet 2019 relatif aux comptes annuels des organismes paritaires de la formation professionnelle et de France Compétences,

¹⁴ 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 engagements de financement de formation sont comptabilisés en charges lors de la décision de financement. Le montant de l'engagement tient compte des annulations probables des actions de formation, estimées pour chacune des sections concernées, en retenant la moyenne des annulations constatées calculée suivant les dispositions réglementaires ou, à défaut, au titre des trois derniers millésimes dont les engagements de financement ont été soldés par la réalisation ou l'annulation des formations. Ces montants pourront être décaissés dans l'année ou au cours des années suivantes

2. LES DEPENSES DES OPCOS AU TITRE DE L'ALTERNANCE EN 2023

	<i>En millions d'euros</i>		
	Alternance	<i>Dont contrats d'apprentissage</i>	<i>Dont contrats de professionnalisation</i>
AFDAS	535,9	503,1	19,9
AKTO	1 144,3	1 038,4	103,9
ATLAS	1 173	1 108,8	56,8
Constructys	1 057,3	994,7	44,9
L'Opcommerce	902,9	853,7	44,2
OCAPIAT	634,1	603,2	30,5
OPCO 2i	1 204,7	1 070,2	83
OPCO EP	1 733,3	1 536,1	73,6
Mobilités	753	689,3	57
OPCO Santé	182,8	163,1	10,7
Uniformalion	155,1	152,1	22,1
TOTAL	9 476,4	8 712,7	546,6

Sources : états statistiques et financiers des OPCO pour 2023 (partie comptes des OPCO)

A noter qu'une variation des charges à payer sur l'apprentissage, directement liée à un nombre de dossiers exceptionnellement sous engagés, peut entraîner un déséquilibre. Ces montants vont se retrouver engagés en sus au titre de 2025.

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.

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 opérateurs de compétences ont pris en charge financièrement les contrats d'apprentissage à hauteur de 8,7 Md€ en 2023. Les charges comptabilisées restent stables par rapport à 2022 notamment en raison de la baisse des niveaux de prises en charge.

En 2023, les opérateurs de compétences ont aussi pris en charge financièrement les contrats de professionnalisation à hauteur de 546,6 M€ soit une légère hausse de 0.15 % par rapport à 2022.

3. L'ACTIVITE DES OPCO AU TITRE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES

	Produits			Charges		
	2022	2023	%	2022	2023	%
AFDAS	37,5	48,7	30%	32,6	43,5	34%
AKTO	112,5	104,8	-7%	158,7	85,4	-46%
ATLAS	55,1	46,6	-15%	53,5	42,1	-21%
Constructys	81,3	73,0	-10%	59,5	76,1	28%
L'Opcommerce	42,5	37,9	-11%	49,5	31,2	-37%
OCAPIAT	81,8	88,9	9%	102,8	87,4	-15%
OPCO 2i	47,6	39,1	-18%	59,5	44,5	-25%
OPCO EP	132,6	120,5	-9%	208,6	112,0	-46%
Mobilités	57,4	44,9	-22%	101,4	38,8	-62%
OPCO Santé	16,6	8,3	-50%	13,5	6,8	-50%
Uniformation	24,9	20,2	-19%	33,3	22,8	-31%
TOTAL	689,9	632,9	-8%	872,9	590,6	-32%

Sources : états statistiques et financiers des OPCO pour 2023 (partie comptes des OPCO)

Les produits de formation de la section financière « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés prennent en compte les dotations de France compétences, des reliquats de collecte au titre des années antérieures à 2022, des aides de l'Etat, des collectivités ou du FSE.

Les charges de formation intègrent les coûts pédagogiques, les éventuelles prises en charge des rémunérations et frais annexes.

Au titre des contributions légales, les OPCO ont financé les actions de formation du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, à hauteur de 590,6 M€ en 2023.

La baisse du montant des charges de formation en 2023 par rapport à 2022 s'explique principalement par la comptabilisation en charges de reversement à France compétences au titre des disponibilités excédentaires, à hauteur de 143 M€ en 2022 (nulles en 2023) et de la réduction des réserves sur cette section.

4. L'ACTIVITE DES OPCO AGREES AU TITRE DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES

Les opérations de gestion des contributions fixées par accords des branches professionnelles, dites contributions conventionnelles, sont comptabilisées par les OPCO dans une section financière particulière. Ne peuvent être pris en charge sur cette section que le financement des plans de développement des compétences des entreprises.

Les OPCO ont comptabilisé sur cette section financière, en plus des contributions des entreprises, des aides de l'Etat ou des collectivités locales, à hauteur de 155 M€ en 2023. Les montants des contributions des entreprises comprennent également des régularisations au titre d'exercices antérieurs.

En million d'euros

	Produits			Charges		
	2022	2023	%	2022	2023	%
AFDAS	82,3	84,5	3%	77,2	85,0	10%
AKTO	48,0	70,6	47%	67,7	44,1	-35%
ATLAS	69,7	80,3	15%	42,1	64,8	54%
Constructys	72,7	77,2	6%	66,3	63,7	-4%
L'Opcommerce	4,9	5,0	2%	1,8	2,1	14%
OCAPIAT	11,7	13,6	16%	9,1	12,5	37%
OPCO 2i	15,4	13,0	-16%	13,3	19,0	42%
OPCO EP	102,3	100,7	-2%	25,4	86,2	240%

Mobilités	39,0	61,6	58%	34,6	67,7	96%
OPCO Santé	110,6	116,0	5%	87,5	73,3	-16%
Uniformalion	175,8	192,1	9%	149,3	189,2	27%
TOTAL	732,5	814,6	11%	574,4	707,6	23%

Source : les comptes des OPCO des états statistiques et financiers

COLLECTE DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES PAR LES OPCO

	Montant collecté au titre de 2023 (en M€)	Montant collecté au titre de 2022 (en M€)	% des fonds gérés
AFDAS	54,3	50,8	8,46
AKTO	42,9	43,3	2,84
ATLAS	55,2	46,0	4,10
Constructys	77,2	72,2	6,21
L'Opcommerce	4,1	4,2	0,41
OCAPIAT	13	11,1	1,40
OPCO 2i	13,2	12,6	0,84
OPCO EP	86,8	84,9	4,26
Mobilités	45,4	39	4,41
OPCO santé	96,7	86,4	18,29
Uniformalion	121	117,8	36,3
TOTAL	609,8	568,2	5,02

Source : états statistiques et financiers 2023

Le montant des contributions conventionnelles fixées par accords des branches professionnelles et versées par les entreprises de chaque branche concernée s'élève en 2023 à près de 610 M€ soit 5 % des fonds gérés des OPCO.

Deux OPCO ont recours fortement à ces contributions conventionnelles : Uniformalion avec un montant de 121 M€ correspondant à 20 % des contributions conventionnelles des 11 OPCO et 36 % de ses fonds gérés, et l'OPCO santé avec un montant de 86 M€ soit 14 % des contributions des 11 OPCO et 14,4 % de ses fonds gérés.

A l'inverse, l'OPCOMMERCE et OPCO 2i ne recourent quasiment pas aux contributions conventionnelles.

Cette disparité est liée aux décisions des branches d'instituer ou non des contributions supplémentaires et peut également être due au besoin 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.

5. L'ACTIVITE DES OPCO AGREES AU TITRE DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES

En million d'euros

	Produits			Dont aides de l'Etat			Charges de formation		
	2022	2023	%	2022	2023	%	2022	2023	%
AFDAS	26,0	26,1	0%	0,6	0,6	-201%	22,7	24,1	6%
AKTO	327,0	259,3	-21%	85,0	145,7	71%	322,5	253,6	-21%
ATLAS	77,4	47,9	-38%	10,8	18,9	76%	77,0	46,9	-39%
Constructys	37,0	31,6	-15%	32,0	29,8	-7%	36,7	31,7	-14%
L'Opcommerce	81,8	20,5	-75%	65,5	10,0	-115%	82,3	19,3	-77%
OCAPIAT	227,8	210,5	-8%	3,1	8,5	173%	221,6	217,2	-2%
OPCO 2i	358,2	285,5	-20%	19,2	47,8	149%	369,9	272,2	-26%
OPCO EP	67,9	32,2	-53%	0,9	0,4	-55%	61,3	38,2	-38%
Mobilités	152,5	158,7	4%	-	33,3	-	147,4	155,0	5%
OPCO Santé	202,6	216,3	7%	-	-	-	193,8	203,4	5%
Uniformation	25,1	23,4	-7%	-	70,3	-	23,7	22,2	-6%
TOTAL	1583,2	1312,0	-17%	85,0	365,3	330%	1558,9	1283,8	-18%

Source : les comptes des OPCO des états statistiques et financiers

Les charges de formation de la section « versements volontaires » ont diminué en 2023 à 1,3 Md€, soit une baisse de 18 % par rapport à 2022. 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. Des aides diverses entrent aussi en jeu, en provenance de l'Etat à hauteur de 365 M€ en 2023, et des Régions et collectivités territoriales à hauteur de 65 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.

LES NOUVELLES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS AVEC L'ETAT 2023-2025

Les nouvelles conventions d'objectifs et de moyen conclues entre les OPCO et Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités en 2023, fixent **cinq objectifs communs** pour la période 2023-2025 afin de renforcer leur soutien à la formation professionnelle et à l'alternance, tout en intégrant des enjeux sociétaux tels que la transition écologique et l'inclusion sociale.

Le premier objectif porte sur le soutien financier des projets de formation et de recrutement par alternance, avec un accent particulier sur la gestion et le financement des contrats

d'apprentissage et de professionnalisation, pour promouvoir l'attractivité des métiers et augmenter l'utilisation de ces dispositifs. Le deuxième objectif vise les entreprises de moins de 50 salariés, en mesurant le taux de pénétration de ces entreprises bénéficiant de financements pour leurs projets de formation. Le troisième objectif se concentre sur la capacité des OPCO à diversifier leurs sources de financement et à obtenir des cofinancements externes, ce qui permet de renforcer leur indépendance financière. Par ailleurs, la bonne gestion administrative des dossiers est également un objectif clé, mesuré par le respect des délais de traitement et le coût de gestion par dossier, ce qui assure l'efficacité des OPCO dans la gestion des projets de formation. Enfin, les OPCO ont pour mission d'accompagner les entreprises dans la transition écologique, un objectif introduit par la loi Climat et Résilience du 22 août 2021, mesuré par le taux d'entreprises accompagnées dans cette démarche par rapport à l'ensemble des entreprises adhérentes.

En complément de ces objectifs communs, chaque OPCO a défini **cinq objectifs spécifiques** répondant aux particularités de leurs secteurs et territoires d'intervention. Certains OPCO, comme AKTO, OPCO 2i, AFDAS, OPCOMMERCE et OPCO SANTÉ, ont fixé des objectifs liés au taux de satisfaction des particuliers. Certains, tels qu'AKTO, Mobilités, OPCO EP, OPCOMMERCE et Uniformation, ont fixé des objectifs relatifs aux territoires ultramarins. Constructys a ajouté un objectif supplémentaire axé sur la transition écologique et énergétique, et d'autres OPCO, comme Constructys et AFDAS, se focalisent sur la formation des demandeurs d'emploi. Des objectifs en matière d'égalité hommes-femmes sont également poursuivis par Mobilités et ATLAS, tandis que les actions territoriales sont prioritaires pour OPCO EP et OPCOMMERCE. Enfin, Uniformation et ATLAS mettent en avant des objectifs liés à l'insertion sociale, incluant des actions spécifiques pour lutter contre l'illettrisme, ainsi que pour accompagner les personnes âgées et les réfugiés. Ces objectifs spécifiques illustrent l'engagement des OPCO à répondre de manière adaptée aux défis économiques et sociaux de leurs secteurs respectifs, en soutenant activement les entreprises et en promouvant une formation inclusive et durable.

Les nouvelles COM fixent également une trajectoire plafonnée des frais de gestion et de mission pour la période. Lors de la négociation des COM avec l'État, la contrainte principale pour les OPCO a résidé dans la stabilisation au niveau de la section financière « alternance » du plafond pour les années 2023-2025 à hauteur des dépenses observées en 2022.

Les frais de gestion et de mission sont définis à l'article R. 6332-17 du code du travail.

Au total, toutes sections confondues, le montant de ces frais de gestion et de mission pour les 11 OPCO s'est élevé à 699,1 M€, pour un montant plafonné global de 760 M€ pour l'exercice, dont 263,7 M€ de frais de gestion et 496,3 M€ de frais de mission. Ainsi, le taux de frais de gestion et de mission sur les fonds gérés (12,2 Md€) des 11 OPCO s'est élevé à 5,7 %. Les OPCO ont tous respecté le plafond fixé par la COM.

Les COM 2023-2025 des OPCO sont publiées sur le site du ministère du travail à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/>

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales

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 : 473 en 2023

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 :

- A l'instruction des dossiers et à la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP). 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. 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 à l'issue de son parcours de formation.

Le dispositif est financé par une dotation votée par le conseil d'administration de France compétences. Une dotation spécifique, financée par la branche ATMP de la sécurité sociale, permet par ailleurs depuis mai 2024 de viser spécifiquement les salariés

concernés par les risques professionnels dits ergonomiques (posture pénible, port de charge lourde, etc.).

- A l'examen du projet de reconversion professionnelle des démissionnaires qui permet à un salarié, sous condition d'ancienneté, de démissionner tout en bénéficiant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Elles évaluent dans ce cadre le caractère réel et sérieux du projet du salarié.
- A l'instruction des dossiers et à la prise en charge des demandes de financement des projets dans le cadre du dispositif « Prévention usure – Reconversion » qui permet à un salarié de mobiliser les droits inscrits à son compte professionnel de prévention (C2P). Elles vérifient notamment dans ce cadre que le métier visé n'est concerné par aucun risque professionnel qui ouvre des droits au C2P. Les AT Pro prennent en charge les coûts pédagogiques, la rémunération et, le cas échéant, certains frais annexes liés à la formation. Le dispositif, dont la mise en œuvre a débuté en mai 2024, est financé par la branche ATMP.

LES RECETTES ET DEPENSES DES AT PRO EN 2023

Les ressources dont disposent les AT Pro pour l'accomplissement de leurs missions au titre du projet de transition professionnelle sont attribuées par décision du conseil d'administration de France compétences. Les ATPRO perçoivent également des aides de l'État, des collectivités ou du fonds social européen. L'établissement des frais de gestion qui leur sont affectés dans ce cadre 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.

Par ailleurs, deux dotations spécifiques sont financées la branche ATMP de la sécurité sociale, et acceptées par France compétences :

- Une dotation permet la prise en charge des PTP relevant du fonds d'investissement pour prévention de l'usure professionnelle. Elle permet de financer des PTP pour les salariés concernés par les risques professionnels ergonomiques.
- Une dotation permet la prise en charge des demandes relative au dispositif « Prévention usure – Reconversion » (PUR). Tout salarié qui respecte les conditions d'éligibilité et de financement du dispositif (droits inscrits au C2P) a droit au financement de sa formation.

En 2022, les AT Pro avaient perçu 538 M€ destinés à l'accomplissement de leurs missions. En 2023, les AT Pro ont reçu 530M€¹⁵ de France compétences pour assurer leurs missions. En moyenne, en métropole, le taux de frais de gestion des AT Pro représente 10% de la dotation qu'ils ont reçue. Les frais de gestion de l'ensemble des AT Pro sont en hausse par rapport à 2022, alors que leur niveau d'activité est relativement stable.

¹⁵ A noter que les données peuvent différer des chiffres présentés dans les comptes de France compétences en raison de méthodes de comptabilisation et des modalités de versement.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES FRAIS DE GESTION DES TRANSITIONS PRO EN 2023

En million d'euros

CPIR	Produits de formation	Dotation 2023	Evolution de la dotation 2022/2023	Frais de gestion	Taux de frais de gestion sur dotation	ETP en N
Auvergne-Rhône-Alpes	74,9	72,2	11%	5,5	7,54%	63
Bourgogne-Franche-Comté	17,0	15,5	-7%	1,5	9,87%	20
Bretagne	27,5	20,9	-6%	1,7	7,99%	21
Centre Val-de-Loire	19,0	15,2	-6%	1,6	10,78%	16
Grand Est	41,1	32,4	-6%	3,3	10,14%	34
Hauts-de-France	51,3	41,7	18%	3,6	8,52%	40
Île-de-France	200,5	161,8	-8%	14,0	8,63%	106
Normandie	26,8	19,7	-7%	1,9	9,53%	23
Nouvelle Aquitaine	43,6	35,7	-7%	3,8	9,43%	34
Occitanie	44,0	43,4	14%	3,3	7,69%	40
PACA	34,6	34,0	-6%	2,8	8,10%	28
Pays-de-la-Loire	34,7	27,7	-2%	2,8	10,04%	29
Corse	2,5	2,3	13%	0,4	15,48%	3
Guadeloupe		nc	nc	nc	nc	nc
Guyane	0,8	0,8	-7%	nc	nc	3
Martinique	2,5	2,3	29%	0,4	18,95%	4
Mayotte		nc	nc	nc	nc	nc
Réunion	4,6	4,6	nc	0,4	9,51%	4
TOTAL	625,3	530,9	2%	46,5	10%	468

Source : états statistiques et financiers 2023 des AT Pro.

A noter que les données peuvent différer des chiffres présentés dans les comptes de France compétences en raison de méthodes de comptabilisation et des modalités de versement.

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. 6332-69 du code du travail, dont 2 FAF créés au sein de deux OPCO.

Statuts : Les fonds d'assurance formation sont créés sous la forme d'association de loi 1901 et constitués par les branches des professions non-salariées, des travailleurs indépendants ou des professions libérales. Ils disposent de la personnalité morale et ont pour objet exclusif la formation professionnelle des non-salariés.

Champ d'intervention : national

ETP : 181

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.

Les travailleurs non-salariés bénéficient d'un droit personnel à la formation professionnelle. Leurs domaines d'activités sont très variés. Sont visés dans cette catégorie : les artisans, les exploitants agricoles, les commerçants, les professions libérales, les travailleurs indépendants ainsi que les micro-entrepreneurs.

Pour bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations, les travailleurs non-salariés doivent chaque année s'acquitter de la contribution à la formation professionnelle (CFP) dont le montant varie selon le régime propre à chaque catégorie de non-salariés (seuil minimum commun, hors artisans et exploitants agricoles, qui ne peut être inférieur à 0,25% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale). Les conjoints-collaborateurs peuvent aussi bénéficier de ce droit à la formation professionnelle à condition que le non-salarié paye un montant plus élevé de contribution.

La CFP est obligatoire, forfaitaire et collectée par l'Urssaf pour les non-salariés non agricoles et par la MSA pour les non-salariés agricoles. 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 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 conseil en évolution professionnelle, la dotation au titre du CPF et doter les FAF.

Les FAF sont habilités par le ministère chargé de la formation professionnelle. L'organisation de ces FAF repose sur le principe d'un FAF unique pour l'ensemble d'une catégorie professionnelle sur le territoire français.

Les FAF ont comptabilisé en 2023 des contributions à hauteur de près de 318 M€. (En raison de règles de comptabilisation au niveau des FAF, certains versements de France compétences peuvent « basculer » des comptes d'un exercice à un autre, les montants comptabilisés par France compétences et par les FAF peuvent ainsi ne pas être identiques).

Ces fonds d'assurance formation sont au nombre de sept :

- Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice) ;
- Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM) ;
- Fonds interprofessionnel des professionnels libéraux (FIF-PL) ;
- Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (Fafcea) ;
- Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivea).

Deux d'entre eux sont rattachés aux opérateurs de compétences régissant leur champ d'intervention :

- La section professionnelle paritaire (SPP) pêche et cultures marines de l'OPCO Ocapiat ;
- Le Fonds d'assurance formation des artistes auteurs au sein de l'OPCO Afdas.

CARACTERISTIQUES DES FAF

En millions d'euros

Fonds	Professions principales	Total des Produits de formation	Dont Contribution comptabilisée	Total charges de formation	Frais de gestion
AFDAS*	Artistes auteurs	11,8	11,7	10,8	0,95
AGEFICE	Commerçants et dirigeants non-salariés du commerce, de l'industrie et des services	69,8	69,8	57,9	6,83
FAFCEA	Artisans et chefs d'entreprise	92,5	76,2	79,0	6,36
FAF PM	Professions médicales	12,0	12	12,8	0,91
FIF PL	Professions libérales	83,0	82,7	76,6	8,18
OCAPIAT*	Pêche et culture marines	0,5	0,5	0,5	0,01
VIVEA	Exploitants agricoles, chefs d'exploitation forestière	66,6	65,1	55,0	7,90
TOTAL		336,2	317,9	292,7	31,1

Sources : Etats statistiques et financiers 2023 des FAF

* FAF au sein d'opérateur de compétences

A noter que la prise en charge des formations par les FAF est conditionnée à la présentation de l'attestation d'acquiescement de la contribution à la formation professionnelle.

Les charges de fonctionnement se sont élevées pour les 7 fonds à 31,4 M€ en 2023. Les FAF emploient globalement 181 ETP en 2023.

Le total des charges de formation des FAF s'est élevé à 292,7 M€ en 2023. Les FAF ont financé des formations de près de 486 000 stagiaires en 2023.

La caisse des dépôts et consignation pour le 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'acquérir 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 a été 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 2022, les organismes de formation doivent être habilités par un certificateur et certifiés Qualiopi¹⁶ pour déposer leurs offres sur le site MCF. La loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 précise le cadre juridique de la procédure de référencement, et interdit en outre le démarchage commercial.

Bilan de la procédure de contrôle préalable et continu au référencement

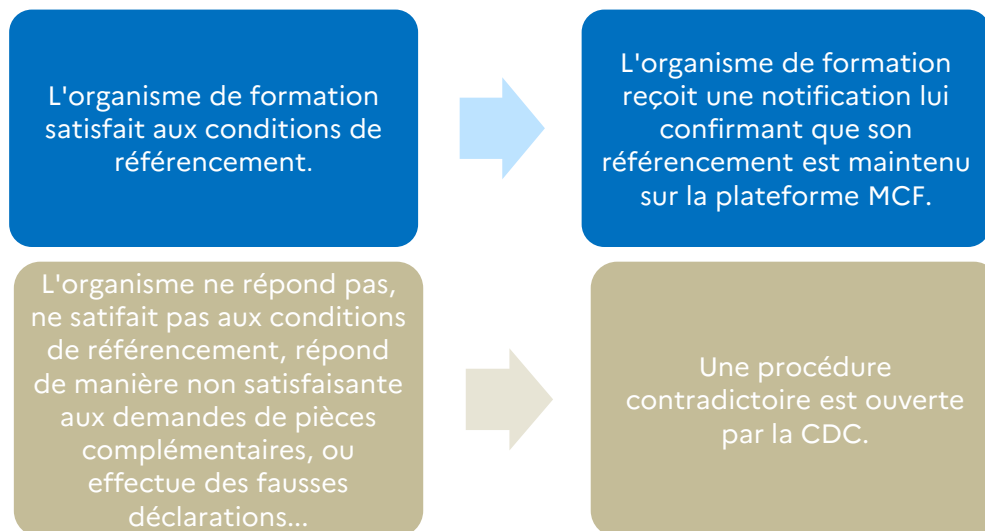
Au 31 décembre 2023¹⁷, plus de 12 000 demandes d'enregistrement ont été déposées, dont environ 10 000 demandes rejetées et 1 700 demandes acceptées. On dénombre 5 412 organismes de formation différents ayant fait une demande d'enregistrement.

Les motifs de rejet sont variés. Ils découlent, dans 71 % des cas, de la non-conformité des éléments fournis.

Les autres motifs de rejet¹⁸ à l'issue du contrôle d'éligibilité de la demande portent essentiellement sur trois motifs : l'absence de respect des conditions d'éligibilité et de référencement de l'organisme ou de son offre (68 %), la saisie d'informations inexactes dans le formulaire (22 %) ou des pratiques non conformes à la réglementation en vigueur (10 %).

Depuis le 19 octobre 2023, la procédure d'enregistrement des organismes de formation à Mon Compte Formation s'est généralisée à l'ensemble des organismes référencés sur la plateforme. Cette vérification des conditions de référencement des organismes présents sur la plateforme, prévue par la loi du 19 décembre 2022 relative à la lutte contre la fraude au CPF, vise à garantir davantage de sécurité pour tous ses intervenants.

La vérification s'effectue par voie dématérialisée. Le dossier instruit fait l'objet d'un échange et d'une décision prise au sein d'une commission interne à la direction de la formation et des compétences de la Caisse des Dépôts. En fonction de la situation, deux voies peuvent s'ouvrir.



Ce sont au total 500 organismes de formation qui ont fait l'objet d'un contrôle initié en 2023. Les premiers résultats de cette opération sont encore à confirmer en 2024, car seulement

¹⁶ 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.

¹⁷ Cumul chiffré depuis le 6 octobre 2022.

¹⁸ Au nombre de 2 893 sur l'année 2023.

35 organismes de formation répondaient de manière suffisante aux exigences d'éligibilité, tandis que 185 ont été déréférencés à cette occasion. Des procédures contradictoires étaient encore à l'instruction au 31 décembre 2023.

Source : rapport d'activité 2023 de MonCompteFormation, CDC

Après une année 2022 marquée par de nombreuses évolutions réglementaires ayant permis de réguler le fonctionnement du Compte personnel de formation (CPF) et de lutter contre la fraude, l'offre disponible sur le catalogue reste diversifiée en 2023 et présente un volume de 192 000 offres de formation proposées par 15 000 organismes. Si les campagnes de contrôle et l'accélération des sanctions ont entraîné une baisse de plus de 1 000 organismes par rapport à fin 2022, le nombre de formations et de certifications disponibles reste relativement stable.

Chiffres clés du catalogue Mon Compte Formation (MCF) à fin 2023¹⁹

Organismes de formation	Formations	Certifications	Prix moyen ²⁰	Durée moyenne ²
15 000	192 000	3 400	2 260 €	113 heures

Certains domaines concentrent une part importante des formations. Ainsi, une formation proposée sur deux relève du domaine des transports, manutention, magasinage ou de celui des langues vivantes. Si ces deux domaines étaient déjà les plus représentés en 2022, le poids croissant des transports, manutention, magasinage se confirme. Cette filière compte en effet pour 32 % de l'offre du catalogue en 2023 contre 27 % en 2022. Sur 85 domaines de formation, les dix premiers représentent plus de 80 % des formations disponibles sur le site.

Le financement par France compétences

France compétences a versé 7 036,98 millions d'euros depuis le démarrage du dispositif, dont 1 790 millions d'euros reçus en 2023.

En millions d'euros

	2019	2020	2021	2022	2023 (T1)	2023 (T2)	2023 (T3)	2023 (T4)	Total
France compétences	28,6	652,4	1965	2601	390	465	440	495	7037

Pour l'année 2023, les ressources disponibles présentées dans le tableau ci-après comprennent les appels de fonds des mois d'octobre, de novembre et de décembre destinés à payer toutes les dépenses jusqu'à fin décembre inclus. Elles englobent également la constitution d'une réserve de nature à éviter toute rupture de paiements, dont le montant équivaut à deux semaines de trésorerie.

¹⁹ Données observées au 02/01/2024.

²⁰ Une formation peut comporter plusieurs sessions de formation avec des durées et des prix différents.

Bilan de trésorerie au 31 décembre 2023

	En cumulé au 31/12/2023
RESSOURCES	
Ressources disponibles (encaissées)	1 965 900 599 €
versements reçus	1 790 000 000 €
Reliquat fin mois précédent la période	175 900 599 €
ENGAGEMENTS	
Montant des engagements	
Engagements nets pour l'année 2023 ***	1 952 089 252 €
PAIEMENTS	
Montants des paiements constatés *	
Paielements 2023 réalisés sur la base des engagements **	1 837 855 438 €
BILAN DE GESTION	
Ressources prévisionnelles-prévisions d'engagement	13 811 348 €
Ressources disponibles-décaissements	128 045 162 €

* dont frais de gestion décaissées et régularisation des charges 2022 pour 14,97M€

** dont les frais de gestion CDC et autres charges évaluatives s'élevaient à 65,14M€

*** ce montant englobe également des dossiers annulés, mais avec des facturations associées.

Compte tenu des paiements effectués, le solde en trésorerie était, au 31 décembre 2023, de 128,05 millions d'euros. Ce solde positif doit permettre de payer les premières factures du mois de janvier 2024 dans l'attente du versement du prochain appel de fonds auprès de France compétences.

L'abondement par France Travail

La possibilité d'effectuer des demandes d'abondement auprès de France Travail 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 France Travail.

La décision de France Travail 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 France Travail n'est pas plafonné et est « étudié au cas par cas, en fonction du projet ». Si la prise en charge financière est acceptée par France Travail, l'inscription en formation est automatiquement validée car l'ensemble du reste à charge est couvert par l'abondement octroyé par France Travail.

Bilan au 31 décembre 2023 (en cumulé depuis l'ouverture du dispositif des abondements à France Travail en juillet 2020) :

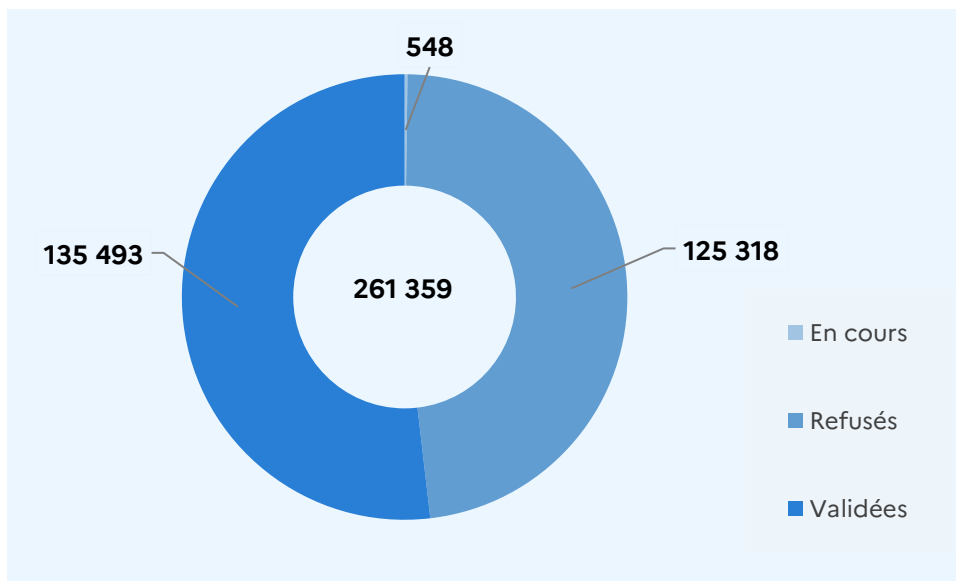
Les demandeurs d'emploi peuvent réaliser leur parcours d'achat de formation sur Mon Compte Formation en autonomie ou en bénéficiant d'un abondement de France Travail. Depuis

l'ouverture du CPF, plus de 2,2 millions de dossiers de formation ont été validés par des demandeurs d'emploi pour un montant pédagogique total de 2,8 milliards d'euros.

Sur ces 2,2 millions de dossiers, 135 500 dossiers ont été abondés par France Travail, pour un montant total de 229 millions d'euros (y compris les annulations), soit un montant moyen pris en charge par France Travail à hauteur de 1 687 euros.

Sur l'année 2023, plus de 26 000 dossiers ont été abondés par France Travail.

Volume des dossiers France Travail par statut (en cumulé depuis juillet 2021)



Répartition des formations validées par France Travail ²¹

Index	Libellé Formacode	Nombre de dossiers	Cout pédagogique moyen	CPF moyen	Montant abondement FT engagé moyen
1	Conduite auto	8 839	1 332 €	537 €	793 €
2	Transport marchandise Conduite poids lourd	8 426	2 499 €	1 221 €	1 296 €
3	Sécurité manutention Chariot automoteur	5 660	862 €	460 €	417 €
4	FIMO FCO	4 366	1 808 €	784 €	1 062 €
5	Création entreprise Transmission entreprise	3 944	1 952 €	1 003 €	976 €
6	Transport marchandise FIMO FCO	2 974	1 760 €	764 €	1 031 €
7	Secrétariat assistanat médicosocial	2 545	3 742 €	1 539 €	2 212 €
8	Sécurité manutention Engin chantier	2 152	1 476 €	769 €	751 €
9	Conduite taxi	2 102	2 322 €	1 185 €	1 143 €
10	Petite enfance	2 029	2 601 €	1 179 €	1 430 €
11	Esthétique soin corporel	1 870	2 514 €	1 002 €	1 546 €
12	Formation formateur	1 859	4 521 €	1 906 €	2 623 €
13	Conseil insertion professionnelle	1 656	5 264 €	1 795 €	3 451 €
14	SSIAP	1 655	1 411 €	627 €	799 €
15	Prévention sécurité	1 470	1 814 €	763 €	1 061 €
16	Anglais	1 443	2 408 €	1 059 €	1 357 €
17	Conduite projet multimédia Architecture web	1 308	5 300 €	1 543 €	3 437 €
18	Bilan professionnel	1 267	1 685 €	955 €	732 €
19	Sécurité travaux en hauteur Chantier BTP	1 167	3 351 €	1 274 €	2 077 €
20	Service funéraire	1 161	2 861 €	1 331 €	1 534 €
Total général		135 493	2 911 €	1 202 €	1 687 €

Les formations qui font l'objet d'un refus sont souvent celles qui figurent dans le catalogue de formation des Régions (PRF²²), des OPCO ou de France Travail. Ce sont des formations dites « collectives » car elles font l'objet d'un achat groupé réalisé par appel d'offres d'organismes de formation. Ainsi, le refus est plus une réorientation de la demande du demandeur d'emploi vers une formation alternative qu'un refus « sec ». Ces derniers portent essentiellement sur des

²¹ Par Formacode avec les montants moyens.

²² Programme Régional de Formation

demandes d'abondement concernant des formations qui ne font pas partie d'un projet professionnel discuté entre le demandeur d'emploi et son conseiller.

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'usager, 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'usager, via l'application au moment de son achat.

En 2023, huit nouvelles conventions d'abondements automatisés ont été signées. Elles se répartissent en cinq conventions régionales et trois conventions avec des branches professionnelles ou des opérateurs de compétences. À ces conventions s'ajoutent douze renouvellements par avenants.

Ainsi, à fin 2023, on compte 17 conventions d'abondements actives entre des financeurs et la Caisse des Dépôts, les autres dispositifs de financement ne débutant qu'en 2024.

Les abondements des Régions

Au 31 décembre 2023, les cinq régions qui ont déployé des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts, sont :

- La Région Nouvelle-Aquitaine, qui a signé une première convention en avril 2023,
- La Collectivité Territoriale de Guadeloupe qui a lancé sa convention d'abondements en 2023 (suite à sa signature fin décembre 2022).
- Ainsi que trois autres Régions (Pays de la Loire, Hauts-de-France et Bourgogne-Franche-Comté), signataires historiques, qui ont élargi leur action avec de nouvelles conventions d'abondements.

Pour 2023, pour 2 546 dossiers, le montant d'abondement pour ces régions s'est élevé à 8,7 M€, soit un montant moyen de 3 414 € par dossier.

Les abondements des OPCO

La politique d'abondement des branches professionnelles s'est fortement développée entre 2022 et 2023.

En 2023, deux branches professionnelles ont déployé des politiques d'abondements avec la Caisse des Dépôts : la branche sport en partenariat avec l'Etat et la branche des Établissements d'Enseignement Privé avec l'OPCO AKTO. Par ailleurs une convention a été signée avec l'OPCO ATLAS. Les partenariats de l'année précédente ont également été reconduits par avenant. À titre d'exemple, la Branche des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de conseils, partenaire depuis 2021, a souhaité en 2023 signer une seconde convention d'abondement afin d'élargir le panel de formations éligibles.

Pour 2023, pour 2 532 dossiers, 6 OPCO ont prévu un montant d'abondement à hauteur de 2,7 M€ soit 1 081 € par dossier.

Les abondements des entreprises

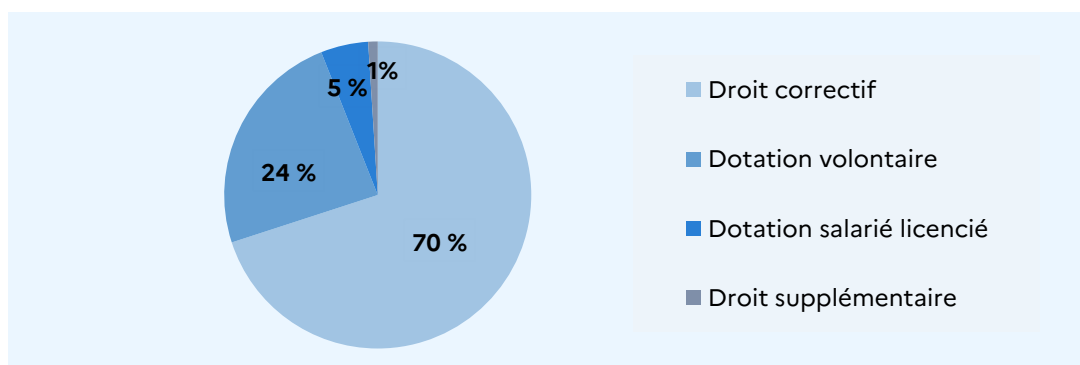
Depuis le 3 septembre 2020, le portail employeurs est organisé autour d'un espace sécurisé (Espace des Employeurs et des Financeurs - EDEF) et propose une série de fonctionnalités pour que les entreprises puissent compléter simplement et de manière dématérialisée directement sur la plateforme Mon Compte 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 2023

Entreprises		Dotations		Bénéficiaires
Nombre d'établissements habilités	Nombre d'établissements ayant versé	Nombre de dotations effectivement versées	Montant des dotations en excluant les annulations	Nombre
1 543 473 SIRET	11 835	262 921	249 989 114 €	91 145

Entre 2020 et 2023, 249 989 114 € de dotations ont été versés, dont 70 % de dotations correctives.



Type de Dotation	Montant versé	%	Montant moyen	Nombre de SIRET distincts	Nombre de titulaires distincts
Dotation salarié licencié	12 865 208 €	5,1 %	3 311 €	487	3 880
Dotation volontaire	59 871 724 €	23,9 %	2 120 €	9 826	26 498
Droit correctif	174 993 000 €	70,0 %	3 000 €	1 884	58 183
Droit supplémentaire	2 259 182 €	0,9 %	511 €	218	2 768
Total général	249 989 114 €	100 %	2 635 €	11 835	91 145

Dotations entreprises consommées par les titulaires

Au 31 décembre 2023, 50 692 656 € de dotations ont été mobilisés par les titulaires pour venir financer des formations en complément de leurs droits CPF. Au global, le taux d'utilisation des dotations représente 20 %.

De 2020 à 2023, les dotations volontaires représentent 23,9 % de l'alimentation sur les compteurs et s'élèvent à 59, 9 millions d'euros. Elles ont été consommées à hauteur de 42, 4 millions d'euros²³, soit un taux d'utilisation de 70 %.

Les dotations correctives comptent, pour leur part, pour 70 % de l'alimentation des compteurs ce qui représente un montant de 175 millions d'euros. Leur consommation sur cette même période est de 6, 3 millions d'euros, soit un taux d'utilisation de 3,5 %.

Plus spécifiquement, en 2023, la consommation relative aux dotations volontaires est de 12, 9 millions d'euros tandis que celle des dotations correctives atteint seulement 3,1 millions d'euros.

Consommation - dotations - hors annulations

	Date Accord Titulaire				
	2020	2021	2022	2023	Total général
Nombre de titulaires	1 404	7 075	7 046	7 173	21 479
Nombre de formations	1 430	7 398	7 764	7 845	24 437
Dotations correctives engagées – en M€	0	105 254	3 019 673	3 130 504	6 255 432
Dotations licenciés engagés – en M€	71 097	559 935	566 312	439 965	1 637 308
Dotations supplémentaires engagées – en M€	4 665	231 803	103 649	88 238	428 356
Dotations volontaires engagées – en M€	2 976 578	14 588 821	11 955 689	12 850 472	42 371 560
Dotation entreprise – en M€	3 052 340	15 485 814	15 645 324	16 509 178	50 692 656

²³ Les montants présentés ici s'entendent « hors annulations ».

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.

Bilan 2023

Comme prévu par la loi du 8 août 2016, les organismes financeurs, la Caisse des Dépôts et les conseils en évolution professionnelle (France Travail, les missions locales, l'APEC ...), partagent différentes informations relatives aux périodes d'accompagnement d'un titulaire (sur son identité, son parcours...).

Au 31 décembre 2023, 21,6 millions de dossiers de formation ont été transmis à Agora par les financeurs de la formation professionnelle, dont 10,8 millions en 2023.

En 2023, les Conseils en évolution professionnelle (CEP) ont ouvert 3 millions de périodes. Des webservices sont désormais utilisés par l'ensemble des CEP (fonctions modifications et fermetures de périodes par exemple). La volumétrie des périodes ainsi traitées dans Agora a doublé entre 2022 et 2023.

Volet transactionnel du Hub Agora

En octobre 2023, le volet transactionnel du hub Agora a été lancé entre France Travail et la Région Bourgogne-Franche-Comté. Cela concrétise l'extension des usages d'Agora vers la mise en place d'une coordination du processus de financement de l'offre de formation, permettant ainsi une meilleure synchronisation des acteurs et une efficacité accrue.

De nouvelles fonctionnalités de mise en relation et de notification ont été développées par les équipes de la Caisse des Dépôts. Il s'agit de partager les informations d'un dossier de formation avec les autres intervenants du dossier, ce dès la phase de positionnement des stagiaires dans le parcours. Une saisie unique des Conseils en évolution professionnelle ou des organismes de formation est alors suffisante pour alimenter l'instruction des financements, en application du principe "Dites-le nous une fois".

Les 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 Auvergne-Rhône-Alpes ou Provence-Alpes-Côte d'Azur 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 entre les Régions de la ventilation des dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage. En outre, ces données appartiennent à la comptabilité fonctionnelle, distincte de la comptabilité générale. Cette comptabilité ne fait l'objet d'aucun contrôle du comptable ou d'une entité externe à la collectivité. La fiabilité de ces informations comptables reste donc fragile.

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

Les données 2023 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 France Travail (ex-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 France Travail, ce dernier étant l'acteur qui procède *in fine* à l'achat de formation.

Les données chiffrées sont arrondies (au centième pour les pourcentages, au million ou au milliard pour les montants), en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

1. LES DEPENSES DES REGIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

En 2023, la dépense de formation professionnelle continue et d'apprentissage des conseils régionaux²⁴ atteint 4,6 milliards d'euros (Mds€), un montant quasi-stable par rapport à 2022 (+0,2 %, tableau 1). Cette stabilité du montant global cache en revanche de fortes variations sur certains postes : les dépenses de formation professionnelle continue diminuent de 100 millions d'euros (M€) (-3,4 %) par rapport à 2022 alors que les dépenses destinées aux formations sanitaires et sociales augmentent de 85 M€ (+6,4 %).

Tous publics confondus, la formation professionnelle continue constitue le poste le plus important de dépense de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions (2,8 Md€, soit 61,6 % du total des dépenses des Régions). Alors qu'elles étaient en hausse depuis 2019 sous l'effet du déploiement des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), les dépenses des Régions au titre de la formation professionnelle continue diminuent en 2023 (-3,4 %), année de prorogation du premier cycle du Pacte d'investissement dans les compétences. C'est particulièrement le cas des dépenses de fonctionnement à destination des personnes en recherche d'emploi (-114 M€, soit -6,2 %), dans un contexte d'incertitudes sur le lancement d'un deuxième cycle du PIC.

Les dépenses d'apprentissage des Régions sont en légère hausse de 2,0 % par rapport à l'année précédente, atteignant un total de 303 M€ en 2023. Elles représentent 6,6 % des dépenses de formation professionnelle et d'apprentissage des Régions.

Enfin, les dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales, qui couvrent à la fois des formations initiales et continues, s'élèvent en 2023 à 1,4 Md€, soit 30,6 % des dépenses des Régions pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Elles progressent de 6,4 %, une croissance légèrement supérieure à celle de 2022.

TABLEAU 1. DEPENSES DE L'ENSEMBLE DES REGIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2022 (d) ET 2023 (p)

	2022 (d)		2023 (p)		Évolution entre 2022 et 2023 (en%)
	Montant (en M€)	Structure (en %)	Montant (en M€)	Structure (en %)	
Formation professionnelle continue	2 926,0	63,9	2 825,4	61,6	-3,4
<i>Dont Dépenses de fonctionnement* en faveur des PRE**</i>	1 845,4	-	1 731,2	-	-6,2
Apprentissage	297,1	6,5	302,9	6,6	2,0
Formations sanitaires et sociales	1 322,2	28,8	1 407,0	30,6	6,4
Dépenses non ventilables	38,9	0,8	56,3	1,2	44,7

²⁴ 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 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.

Ensemble	4 584,2	100,0	4 591,6	100,0	0,2
-----------------	----------------	--------------	----------------	--------------	------------

Note : Les règles de répartition des dépenses entre les catégories peuvent différer selon les Régions. * frais pédagogiques et de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

(d) : données définitives. (p) : données provisoires, susceptibles d'être révisées l'année prochaine.

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 d'une Région à l'autre (tableaux 2 et 3). Malgré tout, les dépenses relevant de la formation professionnelle continue sont le premier poste de dépenses dans l'ensemble des Régions, sauf en Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les deux Régions métropolitaines non-signataires d'un Pacte. La part de ces dépenses suit également une tendance similaire dans la plupart des Régions : elles sont en baisse en 2023 excepté en Centre Val de Loire, en Corse, en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à La Réunion.

TABLEAU 2. MONTANT DES DEPENSES DE CHAQUE REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2023 (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	132,0	84,7	27,4	135,7	0,0	295,1	6,4
Bourgogne-Franche-Comté	162,0	96,6	19,2	59,8	0,9	241,9	5,3
Bretagne	101,0	94,5	6,2	66,6	26,5	200,3	4,4
Centre-Val de Loire	153,8	79,2	19,2	62,5	0,9	236,3	5,1
Corse	15,7	14,6	0,6	5,9	0,0	22,2	0,5
Grand Est	249,6	156	18,8	128,6	0,8	397,8	8,7
Hauts-de-France	365,1	203,7	43,2	141,9	2,5	552,8	12,0
Île-de-France	599,5	410,3	50,2	253,5	22,2	925,4	20,1
Normandie	216,8	133,2	13,5	80,2	0,0	310,5	6,8
Nouvelle-Aquitaine	232,7	146,2	39,2	112,3	0,6	384,8	8,4
Occitanie	238,7	128,8	17,6	116,8	0,0	373,1	8,1
Pays de la Loire	115,2	72,1	28,2	66,5	0,8	210,8	4,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	105,1	43,3	11,1	137,4	0,4	253,9	5,5
Guadeloupe	43,1	15,6	3,6	8,9	0,1	55,7	1,2
Guyane	13,4	3,1	1,4	7,4	0,0	22,2	0,5
La Réunion	60,0	30,7	3,1	21,4	0,7	85,1	1,9
Martinique	21,8	18,7	0,4	1,7	0,0	23,8	0,5
Ensemble	2 825,4	1 731,2	302,9	1 407,0	56,3	4 591,6	100,0

Note : les données 2023 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les Régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

TABLEAU 3. STRUCTURE DES DEPENSES DE CHAQUE REGION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2023 (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	44,7	28,7	9,3	46,0	0,0	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	67,0	39,9	7,9	24,7	0,4	100,0
Bretagne	50,4	47,2	3,1	33,3	13,2	100,0
Centre-Val de Loire	65,1	33,5	8,1	26,4	0,4	100,0
Corse	70,7	65,8	2,7	26,6	0,0	100,0
Grand Est	62,8	39,2	4,7	32,3	0,2	100,0
Hauts-de-France	66,0	36,8	7,8	25,7	0,5	100,0
Île-de-France	64,8	44,3	5,4	27,4	2,4	100,0
Normandie	69,9	42,9	4,3	25,8	0,0	100,0
Nouvelle-Aquitaine	60,4	38,0	10,2	29,2	0,2	100,0
Occitanie	64,0	34,5	4,7	31,3	0,0	100,0
Pays de la Loire	54,6	34,2	13,4	31,6	0,4	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41,4	17,1	4,4	54,0	0,2	100,0
Guadeloupe	77,3	28,0	6,5	16,0	0,2	100,0
Guyane	60,4	14,0	6,3	33,3	0,0	100,0
La Réunion	70,5	36,1	3,6	25,1	0,8	100,0
Martinique	91,6	78,6	1,7	7,1	0,0	100,0
Ensemble	61,6	37,7	6,6	30,6	1,2	100,0

Note : les données 2023 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les Régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

2. LES DEPENSES DES REGIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En baisse de 3,4 % par rapport à 2022, les dépenses des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue s'élèvent à 2,8 Mds€ en 2023. Dans plus de la moitié des Régions, ces dépenses connaissent une nette diminution, notamment en Occitanie (-24,2 %) ou en Provence Alpes Côte d'Azur (-20,0 %). A l'inverse, elles progressent fortement en Guyane(+43,5 %), ainsi qu'en Ile de France et à La Réunion (respectivement +11,6 % et +31,4 %).

**TABLEAU 4. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE EN 2023 (EN M€)**

Région	Dépenses de fonctionnement*				Dépenses de rémunération	Dépenses d'investissement****	Ensemble
	Total	En faveur des PRE**	En faveur des actifs occupés	Autres dépenses***			
Auvergne-Rhône-Alpes	88,0	84,7	0,1	3,3	42,4	1,6	132,0
Bourgogne-Franche-Comté	107,9	96,6	2,3	8,9	54,1	0,0	162,0
Bretagne	94,6	94,5	0,0	0,1	6,2	0,2	101,0
Centre-Val de Loire	100,0	79,2	0,6	20,2	51,7	2,1	153,8
Corse	15,5	14,6	0,9	0,0	0,1	0,1	15,7
Grand Est	187,1	156,0	3,0	28,1	60,5	2,0	249,6
Hauts-de-France	217,4	203,7	0,0	13,7	145,4	2,3	365,1
Île-de-France	434,3	410,3	4,5	19,5	164,7	0,4	599,5
Normandie	144,8	133,2	0,0	11,6	71,7	0,4	216,8
Nouvelle-Aquitaine	153,0	146,2	5,2	1,7	79,4	0,3	232,7
Occitanie	155,2	128,8	0,1	26,3	82,2	1,3	238,7
Pays de la Loire	79,3	72,1	1,4	5,7	36,0	0,0	115,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	64,0	43,3	1,5	19,2	40,4	0,7	105,1
Guadeloupe	33,9	15,6	0,0	18,3	9,0	0,2	43,1
Guyane	10,9	3,1	0,0	7,8	1,8	0,7	13,4
La Réunion	46,6	30,7	0,0	15,9	11,8	1,6	60,0
Martinique	18,9	18,7	0,0	0,1	0,2	2,7	21,8
Ensemble	1951,4	1731,2	19,6	200,6	857,5	16,6	2825,4
Structure (en %)	69,1	61,3	0,7	7,1	30,3	0,6	100,0

Note : les données 2023 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les Régions. * frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables. ** personnes en recherche d'emploi. *** 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. **** achats de biens durables et immobiliers, rénovations importantes. Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

Les dépenses allouées à la formation professionnelle continue se décomposent en dépenses de fonctionnement²⁵ (1 951 M€, soit 69,1 % du total, tableau 4), dépenses de rémunération des stagiaires (858 M€, soit 30,3 % du total) et dépenses d'investissement²⁶ (17 M€, soit 0,6 %).

Les dépenses de fonctionnement pour la formation professionnelle continue peuvent également se décliner par public cible. Celles qui bénéficient aux personnes en recherche d'emploi en constituent la majeure partie : elles représentent 1 731 M€, soit 61,3 % du total des dépenses de formation professionnelle continue des Régions (et 88,7 % des dépenses de fonctionnement). Elles représentent plus de 95 % des dépenses de fonctionnement en Bretagne, Martinique, Auvergne Rhône Alpes et Nouvelle-Aquitaine.

Les dépenses de fonctionnement en faveur des actifs occupés représentent une faible part du total des dépenses (0,7 %, soit 1,0 % du total des dépenses de fonctionnement).

Enfin, les autres dépenses de fonctionnement (201 M€), 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 7,1 % du total des dépenses, soit 10,3 % du total des dépenses de fonctionnement.

²⁵ i.e., frais pédagogiques, frais de gestion, achats de biens non durables.

²⁶ i.e., achats de biens durables et immobiliers, rénovations importantes.

TABLEAU 5. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI EN 2023

Région	Montant (en M€)	Répartition par type de formation (en %)			
		Formations d'insertion sociale et professionnelle	Formations professionnalisantes	Formations certifiantes	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	84,7	45,5	6,6	47,9	100,0
Bourgogne-Franche-Comté	96,6	38,1	1,1	60,8	100,0
Bretagne	94,5	20,5	0,0	79,5	100,0
Centre-Val de Loire	79,2	32,1	1,4	66,5	100,0
Corse *	14,6	100,0	0,0	0,0	100,0
Grand Est	156,0	44,0	5,8	50,2	100,0
Hauts-de-France	203,7	30,8	10,5	58,7	100,0
Île-de-France	410,3	17,6	2,2	80,2	100,0
Normandie	133,2	47,0	1,7	51,3	100,0
Nouvelle-Aquitaine	146,2	16,7	5,2	78,1	100,0
Occitanie	128,8	21,7	7,5	70,8	100,0
Pays de la Loire	72,1	22,1	14,8	63,1	100,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	43,3	1,4	19,7	78,9	100,0
Guadeloupe	15,6	0,0	9,0	91,0	100,0
Guyane	3,1	20,0	73,3	6,7	100,0
La Réunion	30,7	41,7	2,0	56,3	100,0
Martinique	18,7	52,4	42,8	4,8	100,0
Ensemble	1731,2	28,5	5,7	65,8	100,0

Note : les données 2023 sont provisoires. Les règles de répartition des dépenses entre catégories peuvent différer selon les Régions.

* La Corse ne ventile pas ses dépenses de fonctionnement par type de formation. Elle alloue l'intégralité de ses dépenses à la catégorie « formation d'insertion sociale et professionnelle ».

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 certifiantes²⁷, les formations professionnalisantes²⁸ et les formations d'insertion sociale et professionnelle²⁹.

En 2023, 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 (28,5 %) puis les formations professionnalisantes (5,7 %). Le poids des formations certifiantes est particulièrement élevé (plus de 78 % des dépenses) en Guadeloupe, en Ile de France, en Bretagne, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Nouvelle-Aquitaine. En revanche, la Martinique, La Réunion, la Normandie, Auvergne-Rhône-Alpe et Grand-Est consacrent plus de 40 % de leurs dépenses de fonctionnement aux formations d'insertion sociale et professionnelle. La Guyane dédie quant

²⁷ Formations donnant lieu à un diplôme, à un titre professionnel ou à une autre certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

²⁸ Formations visant à l'acquisition de compétences opérationnelles (hors formations certifiantes).

²⁹ 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.

à elle plus de 70 % de ses dépenses de fonctionnement pour la formation des personnes en recherche d'emploi aux formations professionnalisantes.

3. LES DEPENSES DES REGIONS POUR L'APPRENTISSAGE

En 2023, les dépenses des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage³⁰ sont de 303 M€, un niveau légèrement plus élevé que celui de 2022 (+2,0 %), après la chute observée en 2020 et 2021 suite au transfert des dépenses d'apprentissage vers les Opco. Les dépenses d'apprentissage se composent à 37,1 % de dépenses de fonctionnement (112 M€) et à 62,9 % de dépenses d'investissement (191 M€), avec une répartition très variable selon les Régions (l'investissement représente plus de 80 % des dépenses d'apprentissage en Bretagne, en Grand-Est, en Guadeloupe et en Normandie ; tableau 6).

TABLEAU 6. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE EN 2023 (EN M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	7,2	20,1	27,4
Bourgogne-Franche-Comté	6,4	12,8	19,2
Bretagne	0,4	5,7	6,2
Centre-Val de Loire	4,8	14,4	19,2
Corse	0,5	0,1	0,6
Grand Est	2,9	15,9	18,8
Hauts-de-France	23,1	20,1	43,2
Île-de-France	26,7	23,6	50,2
Normandie	0,8	12,7	13,5
Nouvelle-Aquitaine	11,8	27,4	39,2
Occitanie	8,8	8,8	17,6
Pays de la Loire	9,4	18,8	28,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,7	5,4	11,1
Guadeloupe	0,6	2,9	3,6
Guyane	1,4	0,0	1,4
La Réunion	1,6	1,5	3,1
Martinique	0,2	0,2	0,4
Ensemble	112,3	190,6	302,9
Structure (en %)	37,1	62,9	100,0

Note : les données 2023 sont provisoires.

Source : Comptes administratifs des Régions ; traitement Dares.

Champ : France hors Mayotte.

4. LES DEPENSES DES REGIONS POUR LES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

En 2023, les dépenses des Régions en faveur des formations sanitaires et sociales (qui comprennent de la formation initiale et de la formation continue) progressent de 6,4 % par rapport à l'année précédente et s'élèvent à 1,4 Md€ (tableau 7). Elles sont majoritairement constituées de dépenses de fonctionnement (1,1 Md€, soit 80,5 % 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 0,2 Md€, soit 15,7 % du total ; cette part est variable selon les Régions (moins de 10 % dans les Pays de la Loire, contre 20 % ou plus en Région Centre-val de Loire, Guyane, Hauts-de-France et Martinique). Enfin, l'investissement représente, sur l'ensemble des Régions, une part modeste des dépenses consacrées aux formations sanitaires et sociales (53 M€, soit 3,8 %).

³⁰ Y compris prépa apprentissage et dispositifs assimilés.

TABLEAU 7. DEPENSES DES REGIONS EN FAVEUR DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES EN 2023 (EN M€)

Région	Dépenses de Fonctionnement	Dépenses de rémunération (dont bourses)	Dépenses d'Investissement	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	113,7	21,0	0,9	135,7
Bourgogne-Franche-Comté	44,8	6,7	8,3	59,8
Bretagne	57,1	9,3	0,2	66,6
Centre-Val de Loire	48,2	12,5	1,8	62,5
Corse	5,0	0,8	0,1	5,9
Grand Est	101,4	17,5	9,7	128,6
Hauts-de-France	109,4	31,0	1,6	141,9
Île-de-France	204,7	42,2	6,5	253,5
Normandie	62,4	12,2	5,6	80,2
Nouvelle-Aquitaine	96,0	13,7	2,6	112,3
Occitanie	92,9	15,3	8,6	116,8
Pays de la Loire	57,3	6,4	2,9	66,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	108,9	24,5	4,1	137,4
Guadeloupe	7,1	1,6	0,2	8,9
Guyane	5,8	1,6	0,0	7,4
La Réunion	17,9	3,5	0,0	21,4
Martinique	0,1	1,6	0,0	1,7
Ensemble	1132,6	221,3	53,0	1407,0
Structure (en %)	80,5	15,7	3,8	100,0

Note : les données 2023 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.

Les employeurs publics pour leurs agents

1. L'État pour ses agents

Méthodologie retenue : les résultats fournis ici résultent d'une estimation en évolution par rapport aux coûts de formation fournis sur l'année 2017, prenant en compte l'évolution du nombre de jours de formation pour l'effet volume et le taux d'inflation.

En 2022, les dépenses totales de formation supportées par les ministères sont estimées à 3,54 milliards d'euros, dont 37 % pour la formation statutaire et 63 % pour la formation professionnelle. Ce montant est en hausse de 18,5% par rapport à 2021, dont +11,5 % pour la formation statutaire et +23,1 % pour la formation professionnelle.

Les dépenses de formation des ministères s'élevaient en 2017 à 3,30 milliards d'euros. Elles progressent de 6,6 % en 2018, baissent de 2,3 % en 2019 puis de 29,6 % en 2020, en lien avec la crise sanitaire du Covid-19, avant de remonter de 23,3% en 2021 et de 18,5% en 2022.

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 la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autres que la formation statutaire.

La **formation continue** est destinée 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 et le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;

Les autres actions de formation professionnelle comprennent :

- La **préparation 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 ;
- Le **bilan de compétences (BC)** permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;

- La **période de professionnalisation**, dispositif en alternance dont l'objet est la réalisation d'un projet professionnel visant à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ;
- Le **congé de formation professionnelle** (CFP) permettant d'approfondir la formation des agents en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.
- Le **congé de transition professionnelle**, qui permet depuis 2019 de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

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

Dépenses totales de formation des ministères et évolution annuelle depuis 2017
en milliards d'euros

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ensemble des dépenses	3,30	3,52	3,44	2,42	2,98	3,54
Evolution par rapport à l'année précédente		6,6%	-2,3%	-29,6%	23,3%	18,5%

Dépenses de formation statutaire et professionnelle et évolution depuis 2017

	Dépenses (en milliards d'euros)			Evolution par rapport à l'année précédente (en %)		
	Formation statutaire	Formation professionnelle	Ensemble	Formation statutaire	Formation professionnelle	Ensemble
2017	1,20	2,10	3,30			
2018	1,31	2,21	3,52	8,8	5,4	6,6
2019	1,26	2,18	3,44	-3,5	-1,6	-2,3
2020	1,06	1,36	2,42	-15,6	-37,7	-29,6
2021	1,18	1,81	2,98	10,7	33,1	23,3
2022	1,31	2,22	3,54	11,5	23,1	18,5

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 Louvre et l'École nationale de la magistrature.

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

2. Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public administratif local paritaire, unique et déconcentré disposant de 2 488 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 (données 2023).

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 agents dans leurs évolutions de carrière (préparation aux concours, reconnaissance d'équivalence des diplômes pour certains concours, appui à la validation des acquis de l'expérience) et facilite par la formation les transitions professionnelles. Il accompagne le développement de l'apprentissage.

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 dans le cadre de son projet d'établissement adopté pour la période 2022-2027 :

1. Un CNFPT fédérateur, partenaire et promoteur de la pertinence de l'action publique locale
2. Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux
3. Garantir un égal accès à la formation et à une offre de qualité
4. Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents
5. 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.

1. Mobiliser les 2 millions d'agents territoriaux avec la mise à disposition de ressources formatives adaptées pour tous les stagiaires du CNFPT.
2. Inscrire la transition écologique dans toutes les formations d'intégration de la FPT.
3. Généraliser l'intégration de la transition écologique dans toutes les formations "métiers" de l'établissement.
4. Former 100 000 cadres territoriaux à la transition écologique grâce à des itinéraires dédiés comme le cycle supérieur de la transition.
5. Proposer une offre de formation spécifique pour les directions des ressources humaines pour anticiper l'impact de la transition écologique sur les métiers territoriaux.
6. Organiser des événementiels nationaux et régionaux dédiés dont les prochaines RNIT et Universités de l'innovation publique.
7. D'ici le 1er janvier 2025, tout formateur intervenant pour le compte du CNFPT devra être formé à la transition écologique.

8. Organiser la majorité de l'offre de formation et la rendre accessible pour tous les agents à moins de 50 km afin de réduire l'impact carbone.
9. Construire un CNFPT 100 % engagé : formation des 1 300 élus et 2 500 agents de l'établissement, achats responsables, baisse de 40 % de la consommation énergétique des bâtiments, etc.).
10. Intégrer dans tous les partenariats nationaux conclus par le CNFPT un volet transition écologique.

Au 31 décembre 2022, le nombre d'agents publics 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, services départementaux d'incendie et de secours...) est de 1 948 600, en hausse de 0,2 % par rapport à 2021. En prenant en compte les emplois aidés (24.400, soit une baisse de 26,4 %), l'emploi total baisse de 0,2 %³¹. Ces agents exercent plus de 250 métiers ou fonctions différents répertoriés dans le répertoire des métiers du CNFPT.

Pour la formation professionnelle de leurs agents publics, 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.

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

En millions d'euros

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cotisation perçue	351,0	354,4	297,0	368,5	389,4	408,7
Cotisation hors régularisation de titres de recettes	345,3	352,4	296,5	368,4	389,3	408,7
13 ^e mois - salaires 2018		40,1				

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 ce qui explique la faible cotisation recouvrée.

³¹ Source : DGCL, bulletin d'informations statistiques, n° 183, avr. 2024.

A l'occasion du passage à la M57 au 1^{er} janvier 2024, l'établissement a souhaité s'engager dans une modernisation importante de sa gestion financière avec, pour l'ordonnateur, la mise en place d'un nouveau système d'information financier et, pour l'agence comptable, le déploiement du système Hélios. La mise en place de ces nouveaux outils a nécessité de clôturer l'exercice 2023 par anticipation. Ainsi au compte financier 2023, le montant de cotisation perçues a été de 372M€ mais pour l'exercice 2023 reconstitué, le montant de la cotisation recalculée s'élève à 408,7 M€ soit une progression de 5% par rapport à 2022. Cette évolution est conjoncturelle et liée notamment à la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023, à l'attribution de points d'indice supplémentaires pour les bas salaires ou encore aux actualisations du SMIC intervenues en janvier et août 2023.

La cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales et leurs établissements constitue la principale source de financement des actions de l'établissement. En 2023, elle représente 92,5% des recettes réelles de fonctionnement, contre 94 % en 2022.

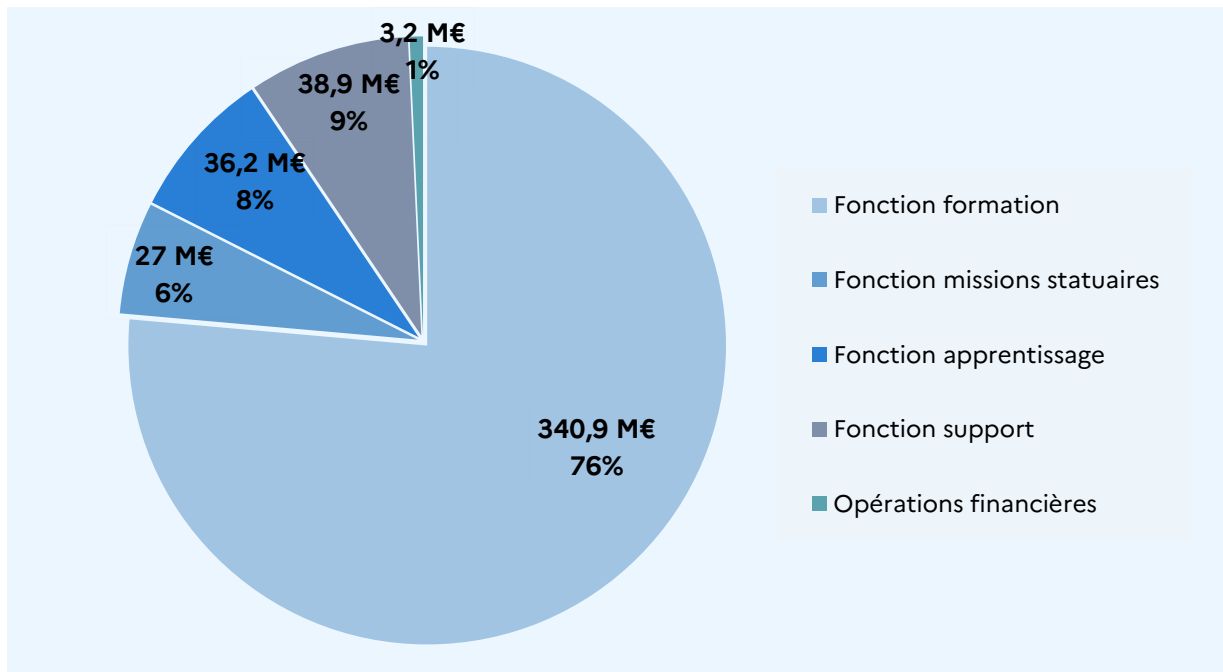
La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a attribué la compétence du financement de l'apprentissage territorial au CNFPT à hauteur de 50 % des dépenses.

La loi de finances 2022 a confié au CNFPT le financement intégral des coûts de formations des apprentis et a créé une cotisation additionnelle apprentissage, plafonnée à 0,1%, sur la même base de perception que la cotisation générale. De manière transitoire, afin d'accompagner la montée en charge du dispositif, l'Etat apporte une contribution annuelle de 15M€ entre 2023 et 2025 et France Compétences, durant la même période, apporte une contribution dégressive (soit 15 M€ en 2023 ; 10 M€ en 2024 et 5 M€ en 2025).

La Convention d'objectifs et de moyens signée entre le CNFPT et l'Etat au titre des années 2023-2025 matérialise l'engagement financier de ce dernier et prévoit un objectif annuel minimum de 9 000 contrats d'apprentissage signés durant cette période.

Il convient enfin de souligner que le produit de la cotisation principale de formation des agents territoriaux finance d'autres missions statutaires confiées au CNFPT comme le transfert de ressources aux centres de gestion pour 22,8 M€ ou la gestion de la carrière des agents A+ pour 4,1 M€.

Dépenses réelles de fonctionnement du budget général par fonction



Source : compte financier du CNFPT, retraitements CNFPT.

	2018	2019	2020	2021	2022	CF 2023	2023 reconstitué
Fonction formation	275,0 M€	287,9 M€	236,6 M€	267,3 M€	286,4 M€	321,2 M€	340,9 M€
Fonction missions statutaires	26,3 M€	26,7 M€	26,5 M€	29,5 M€	22,9 M€	26,9 M€	27,0 M€
Fonction apprentissage	0,00, M€	0,00, M€	1,2 M€	27,7 M€	30,5 M€	16,1 M€	36,2 M€
Fonction support	32,9 M€	36,5 M€	32,5 M€	34,1 M€	32,5 M€	35,4 M€	38,9 M€
Opérations financières	7,3 M€	5,1 M€	3,8 M€	4,2 M€	4,2 M€	3,2 M€	3,2 M€
TOTAL	341,5 M€	356,1 M€	300,5 M€	362,8 M€	376,4 M€	402,8 M€	446,2 M€

On constate un maintien du poids relatif des dépenses consacrées à la mission formation qui représente 76 % des dépenses en 2023 comme en 2022, mais en volume ce sont près de 55 M€ supplémentaires qui y ont été consacrés.

Concernant les formations payantes, les recettes de formation s'élèvent à 16,6M€ contre 12,6 M€ en 2022, en progression de 31,4% malgré la clôture anticipée de l'exercice 2023. Les recettes de formation police municipale représentant 62% du total avec une dynamique liée à l'évolution des effectifs à former. Les autres recettes payantes sont constituées par des formations dédiées aux agents hors FPT, aux évènementiels nationaux et autres formations payantes comme celles des membres des comités sociaux territoriaux.

Les partenariats

Le CNFPT mène une politique partenariale ambitieuse.

C'est dans cet esprit que des partenariats nationaux qu'ils soient stratégiques, de portée de transverse, ou thématiques ont été récemment noués ou renouvelés avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires, les ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, des sports et des jeux olympiques et paralympiques, de la santé et de la solidarité, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, l'Office français de biodiversité, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, la Fédération nationale des centres de gestion.

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. Cet accompagnement s'est développé au fil des années tant sur le fond que la forme. Plus de 10 000 agents ont ainsi été formés, dont 60% d'agents territoriaux dans le cadre de près de 1500 sessions organisées ;

Le CNFPT a renouvelé une convention avec l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier qui sera déployée courant 2024 afin de développer leur coopération, les échanges de pratiques et optimiser le service apporté aux agents des deux fonctions publiques ;

- Le CNFPT a également consolidé ses partenariats avec des acteurs européens de la formation professionnelle afin à la fois d'enrichir sa propre offre de formation et d'échanger sur les pratiques de formation des agents publics ;

Le CNFPT accompagne aussi les collectivités d'outre-mer au travers de partenariats spécifiques et individualisés afin de professionnaliser les agents publics, de favoriser le déploiement des réformes institutionnelles locales et le déploiement des politiques publiques.

6. L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (l'ANFH)

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. 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). Une nouvelle circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière pour les années 2023/2026 a instauré une aide financière exceptionnelle de 3 000€ par an et par apprenti. Une convention signée le 23 novembre 2023, notamment avec le ministère de la Santé et de la Prévention, a confié à l'ANFH la gestion du dispositif dans la limite d'une enveloppe de 11,7 M€, correspondant à l'aide pour environ 2 400 contrats.

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 actions de formation professionnelle initiale ;
- 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 préparation aux examens et concours de la fonction publique ;
- les études promotionnelles qui doivent déboucher sur un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social ;

- 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 ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations 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 (FMPE) 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'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 (OPCA) 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 2023, l'activité de formation maintient sa bonne dynamique observée en 2022 avec à la fois la progression des charges de formations hors études promotionnelles (+4,8%, soit +22,5 M€ par rapport à 2022) et celle des charges de formations des études promotionnelles (+6,5%, soit +35 M€ par rapport à l'exercice précédent). A noter également la nouvelle hausse des charges de formation de type apprentissage (+10 M€ par rapport à 2022).

En 2023, 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 2 219 établissements, employant plus de 1,1 million d'agents. Les dépenses relevant des deux cotisations obligatoires : le CFP, la VAE et les bilans de compétences, et le FMPE s'élèvent à 62,5 M€ pour la première et à 239,5 M€ pour la seconde.

En 2023, 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 2 165 établissements adhérents au 2,1 %, soit 97,6 % des établissements de la FPH. La collecte volontaire du plan de formation de 2,1 % de la masse salariale s'élève à 739,5 M€ et a permis au titre des plans des établissements le financement de plus de 1 million de départs, pour un montant de 729 M€.

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 2023 :

- 920 K€ dans le cadre de la convention de partenariat entre l'ANFH et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP) ;
- 4 112 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 ;
- 5 770 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. 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 2023, plus de 460 000 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. Toutefois, faute de signature de la convention entre l'ANDPC et l'ANFH pour 2023, aucun financement des actions de DPC prioritaire n'a été effectué par l'ANDPC pour le secteur public en 2023.

En 2023, l'ANFH compte 584 établissements publics de santé adhérent au DPC médical, au sein desquels on dénombre près de 70 000 professionnels médicaux, et a financé 53 587 actions ou départs en formation pris en charge au titre de l'agrément du DPC médical, à la fois des programmes et actions prioritaires (2 258 actions) et d'autres actions (51 329 actions), en augmentation globale de +7,5% par rapport à 2022, pour un montant total de charges de 32,7 M€.

Les financements des fonds de cohésion européens gérés par l'Etat

1) Eléments principaux de contexte : Le Fonds social européen plus (FSE+), principal instrument financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale, soutient la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. En France, le FSE+ est mis en œuvre de manière partagée entre l'Etat et les conseils régionaux. L'Etat délègue une partie des crédits FSE+ dont il assure la gestion à des organismes intermédiaires, qui sont les conseils départementaux, les PLIE et quelques métropoles, au titre de leurs compétences en matière d'insertion.

Dans le cadre du programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences » dont elle est autorité de gestion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) finance des actions relevant de la formation professionnelle. Dans leur champ de compétences et en fonction de lignes de partages définies avec l'Etat, les conseils régionaux financent également des actions dans ce domaine avec les crédits FSE+ dont ils assurent la gestion (ex : formation professionnelle des demandeurs d'emploi).

Le Fonds de transition juste (FTJ) vise à soutenir les territoires confrontés à de graves difficultés socio-économiques résultant de la transition vers la neutralité climatique des activités industrielles les plus émettrices de CO2. Dix territoires de six régions françaises (Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Grand Est, Normandie, Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes) y sont éligibles. En France, la mise en œuvre du FTJ est partagée entre les conseils régionaux des territoires concernés, pour le financement de mesures économiques, et l'Etat, pour des mesures en matière d'emploi et compétences.

2) Chiffres clés :

Pour 2021-2027, la France dispose de 6,7 Mds€ au titre du FSE+, répartis comme suit :

- La DGEFP est autorité de gestion du programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse et compétences » doté de 4,1 Mds€ pour la période 2021-2027 ;
- La Direction générale de la cohésion sociale est autorité de gestion du programme national FSE+ « Soutien européen à l'aide alimentaire » doté de 585 M€ pour la période 2021-2027 ;
- Les Régions sont autorités de gestion de programme régionaux FEDER-FSE+ dont les volets FSE+ représentent 2 Mds€.

En complément, la France bénéficie de 1 Md€ au titre du FTJ pour la période 2021-2027, dont 309 M€ au titre du programme national FTJ « Emploi - Compétences » dont la DGEFP est autorité de gestion.

1. Les financements du programme national FSE+ dédiés à la formation professionnelle

Le programme national FSE+ « Emploi, Inclusion, Jeunesse, et Compétences » est structuré en 7 priorités :

- Priorité 1 : insertion professionnelle et inclusion sociale ;
- Priorité 2 : insertion professionnelle des jeunes et appui à la réussite éducative ;
- Priorité 3 : améliorer les compétences et les systèmes d'éducation et de formation ;
- Priorité 4 : marché du travail inclusif ;
- Priorité 5 : aide matérielle au plus démunis ;

- Priorité 6 : innovation sociale en matière d'inclusion active dans l'emploi ;
- Priorité 7 : défis spécifiques des régions ultrapériphériques.

Ces priorités sont déclinées en « objectifs spécifiques » (OS). Les types d'actions pouvant être financés au titre de chaque priorité et OS sont déterminés dans le programme.

La part des crédits de ce programme dédiée à la formation professionnelle correspond :

- aux opérations financées au titre de la priorité 3, objectif spécifique G « *Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les possibilités de renforcement des compétences et de reconversion flexibles pour tous, en tenant compte des compétences entrepreneuriales et numériques, mieux anticiper les changements et les nouvelles exigences en matière de compétences fondées sur les besoins du marché du travail, faciliter les transitions professionnelles et promouvoir la mobilité professionnelle* » (dotation de 445 869 876 €) ;
- aux opérations visant à soutenir et développer les formations en alternance financées au titre de la priorité 2, objectif spécifique A « *Améliorer l'accès à l'emploi et aux mesures d'activation pour tous les demandeurs d'emploi, notamment des jeunes, en particulier par la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, pour les chômeurs de longue durée et des groupes défavorisés sur le marché du travail, et pour les personnes inactives, ainsi que par la promotion de l'emploi indépendant et de l'économie sociale* » (dotation de 902 451 199 €) ;
- aux opérations visant à favoriser la réussite des alternants financées au titre de la priorité 2, objectif spécifique F « *Promouvoir l'égalité d'accès et le suivi jusqu'à son terme d'un parcours d'éducation ou de formation inclusive et de qualité, en particulier pour les groupes défavorisés, depuis l'éducation et l'accueil des jeunes enfants jusqu'à l'éducation et la formation des adultes en passant par l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels et par l'enseignement supérieur, et faciliter la mobilité à des fins d'apprentissage pour tous et l'accessibilité pour les personnes handicapées* » (dotation de 150 642 576€) ;
- aux opérations de formations dans le champ médico-social à Mayotte financées au titre de la priorité 7, objectif spécifique K « *Améliorer l'égalité d'accès en temps utile à des services abordables, durables et de qualité, notamment à des services promouvant l'accès au logement et à des soins centrés sur la personne, y compris aux soins de santé; moderniser les systèmes de protection sociale, y compris en promouvant l'accès à la protection sociale, un accent particulier étant mis sur les enfants et les groupes défavorisés; améliorer l'accessibilité, notamment pour les personnes handicapées, l'efficacité et la résilience des systèmes de soins de santé et des services de soins de longue durée* » (dotation de 6 200 000 €).

Compte tenu de l'adoption tardive du programme national FSE+ fin 2022, les premiers conventionnements de crédits FSE+ relevant de ce programme sont intervenus en 2023. Les données ci-dessous contiennent les montants engagés sur les tranches annuelles 2021,

2022 et 2023 au titre des conventionnements 2023 pour les actions relevant de la formation professionnelle.

En 2023, tous dispositifs confondus, **17,5 M€** des crédits du programme national FSE+ ont été engagés au titre de la formation professionnelle.

Montants programmés en 2023 – édités à la date du 04/09/2024

	2021	2022	2023	Total
Priorité 3, objectif spécifique G	374 256,76€	3 061 217,94€	10 367 846,45€	13 804 321,17€
Priorité 2, objectif spécifique A	0€	279 977,82€	2 401 478,11€	2 681 455,93€
Priorité 2, objectif spécifique F	0€	234 272,00€	813 382,41€	1 047 654,41€
Priorité 7, objectif spécifique K	0€	0€	0€	0€

2. Les financements du programme national FTJ dédiés à la formation professionnelle

Dans les territoires éligibles, le programme national FTJ « Emploi – Compétences » prévoit le financement d'actions de reconversion et formation des salariés et, dans certains territoires, de formation des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de l'adoption tardive du programme national fin 2022, aucune action de ce type n'a été conventionnée en 2023 dans le cadre du programme national FTJ.

QUATRIÈME PARTIE

Les interventions en matière de formation professionnelle

QUATRIEME PARTIE : Les interventions en matière de formation professionnelle

Les contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 29 ans souhaitant poursuivre leur formation initiale. 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 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 Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)³².

Les employeurs privés et publics 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 bénéficient de plusieurs aides. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales³³. De surcroît, 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 baccalauréat³⁴ (pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, l'aide s'élève à 4 125 euros la 1^{ère} année, 2 000 euros la 2^{ème} année et 1 200 euros la 3^{ème} année). En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle est versée aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant jusqu'au niveau Bac+5 (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus). Elle est versée uniquement la 1^{ère} année du contrat (pendant laquelle elle se substitue à l'aide unique) et s'élève à 5 000 euros pour un apprenti mineur et 8 000 euros pour un apprenti majeur pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022. 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

³²Le 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.

³³ En outre, le salaire des apprentis est exonéré de toute cotisation sociale salariale dans la limite de 79 % du Smic.

³⁴ De niveau inférieur ou égal à Bac+2 pour les DOM.

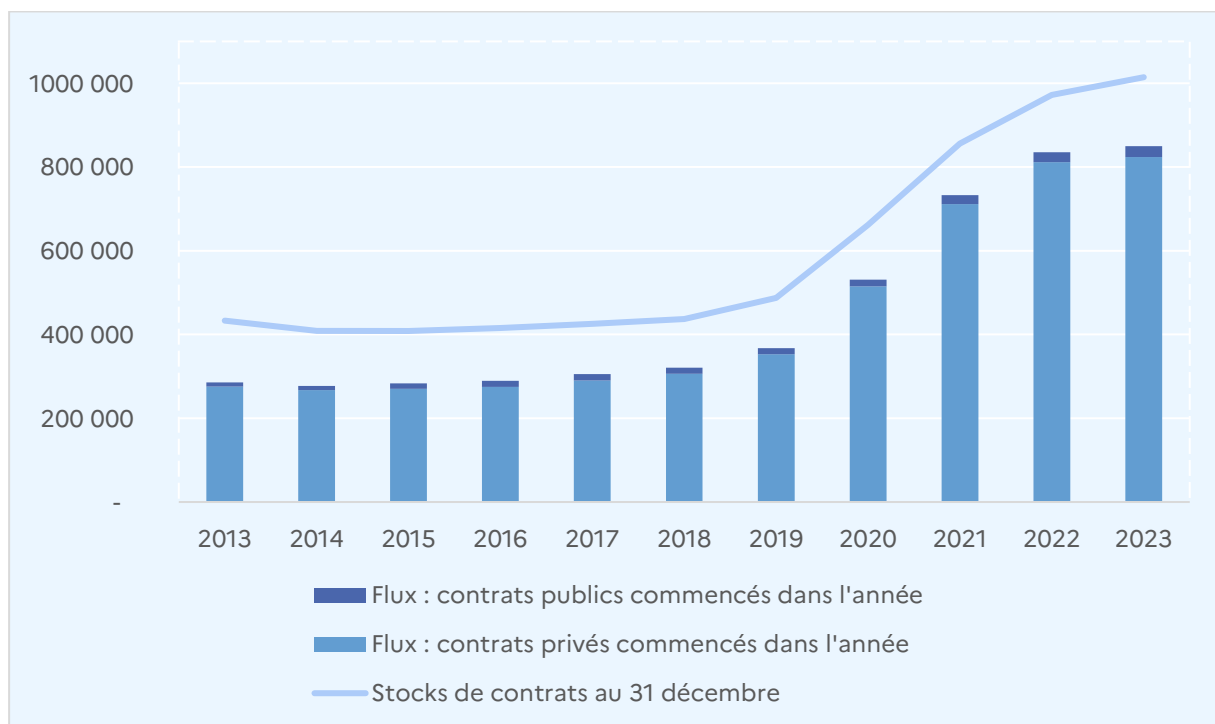
de formation d'apprentis (CFA) sans avoir conclu leur contrat d'apprentissage. En 2023, l'aide unique est supprimée. Le montant de l'aide exceptionnelle est quant à lui modifié : il s'élève à 6 000 euros quel que soit l'âge de l'apprenti.

Dans le secteur public, une aide de 3 000 euros, par an et par apprenti, est versée aux employeurs des trois versants de la fonction publique (pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2023). Cette aide est majorée à 5 000 euros par apprenti issu de la filière numérique de la fonction publique d'Etat.

En 2023, 824 000 nouveaux contrats d'apprentissage débutent dans le secteur privé et 25 600 dans le secteur public. Cela représente une hausse respective de +1,5 % et +8,7 % par rapport à 2022 (contre +14,2 % et +7,2 % entre 2021 et 2022).

Au 31 décembre 2023, 1 014 500 contrats d'apprentissage sont en cours, soit +4,4 % sur un an.

Graphique 1. Contrats d'apprentissage commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, entre 2013 et 2023



Lecture : 849 600 contrats d'apprentissage débutent en 2023. Au 31 décembre 2023, le nombre d'apprentis s'élève à 1 014 500.

Champ : France ; secteurs privé et public.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 28 juin 2024.

Tandis que le nombre d'entrées se stabilise pour les 18-25 ans, il continue d'augmenter pour les mineurs et les plus de 25 ans.

En 2023, la majorité des nouveaux apprentis préparent un diplôme du supérieur (61,7 %). Le nombre d'entrées augmente particulièrement pour les apprentis préparant un diplôme de

niveau Bac+5 ou plus (+5,1 % en un an) et, dans le secondaire, pour ceux préparant une mention complémentaire³⁵ (+4,7 %).

La durée des nouveaux contrats d'apprentissage se raccourcit. Le nombre de contrats de moins de 18 mois augmente légèrement (+2,7 % en un an) et atteint 47,5 % des entrées. Le nombre de contrats de 30 mois ou plus diminue quant à lui de 4,0 %.

Les entrées augmentent pour la quasi-totalité des secteurs d'activité, et plus fortement pour ceux de l'industrie (+2,5 % sur l'ensemble) et de la construction (+2,2 % sur l'ensemble). Toutefois, c'est toujours le secteur tertiaire qui concentre la grande majorité des contrats (74,1 %).

Le nombre d'entrées baisse dans les entreprises de moins de 10 salariés (-2,4 %), qui emploient 42,9 % des apprentis. Pour les entreprises de 10 salariés ou plus, la hausse est de +5,0 %. Elle est plus marquée chez les entreprises de 50 salariés ou plus, notamment chez les entreprises de 250 à 499 salariés (+8,9 %), qui ne représentent cependant que 4,5 % des entrées.

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

	Evolution 2020-2021	Evolution 2021-2022	Evolution 2022-2023	Structure en 2023
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Homme	31,4	11,0	2,1	54,9
Femme	47,7	17,8	1,1	45,1
Age				
15-17 ans	22,6	16,3	6,3	20,5
18-19 ans	30,6	12,5	0,2	22,6
20-25 ans	45,3	13,3	0,0	49,6
26-29 ans	67,3	13,3	1,9	6,0
30 ans ou plus	78,6	44,9	29,4	1,3
Niveau de la formation à l'entrée				
Niveaux 7 à 8 (équivalent Bac+5 ou plus)	51,2	0,2	14,2	2,4
Niveau 6 (équivalent Bac+3)	60,4	18,4	5,0	19,1
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	34,5	8,3	-13,9	13,8
Niveau 4 (équivalent Bac)	43,5	18,9	8,1	35,2
Niveau 3 (équivalent CAP)	15,3	-3,7	0,0	9,3
Aucun diplôme ni titre, ou diplôme du brevet	29,5	18,4	4,1	19,1
Non renseigné				1,0
Situation avant le contrat				
En études	30,4	9,7	-4,3	44,0
Alternance	43,1	24,7	9,8	31,6
Contrat d'apprentissage	60,0	30,7	10,8	31,1

³⁵ La mention complémentaire est un diplôme professionnel national. Il vise à donner une qualification spécialisée de niveau 3 pour les titulaires d'un CAP ou de niveau 4 pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel.

Formation professionnelle

<i>Contrat de professionnalisation</i>	-41,6	-58,2	-32,1	0,4
Emploi	44,0	1,9	-2,6	6,0
<i>Contrat aidé</i>	69,9	7,4	-13,9	0,1
Recherche d'emploi	47,2	-13,0	-12,9	5,6
<i>Stagiaire de la formation professionnelle</i>	-6,9	35,0	-23,6	0,9
Inactif	7,8	7,6	5,6	1,2
Autres (1)	69,2	44,6	17,4	11,6
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé				
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	38,1	25,6	14,9	1,7
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (2)				
Résident en quartier prioritaire de la politique de la ville	53,1	13,7	0,5	7,5
Caractéristiques des contrats				
Niveau de la formation préparée				
Niveaux 7 à 8 (équivalent Bac+5 ou plus)	56,1	19,2	5,1	21,2
Niveau 6 (équivalent Bac+3)	44,9	17,6	-1,7	18,4
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	38,7	15,6	2,9	22,1
Niveau 4 (équivalent Bac)	29,8	13,0	-0,8	14,9
Niveau 3 (équivalent CAP)	27,7	7,1	1,8	22,3
Mentions complémentaires	12,8	-6,1	4,7	1,2
Nature de la formation préparée				
Diplôme	27,2	10,9	0,7	67,8
Titre	73,6	21,1	3,8	32,2
Durée prévue du contrat ou de la période d'apprentissage (3)				
Moins de 9 mois	101,2	14,4	2,1	3,4
9 à 17 mois	47,4	14,1	2,8	44,1
18 à 29 mois	28,2	13,7	1,2	48,2
30 mois ou plus	34,8	15,7	-4,0	4,2
Caractéristiques des employeurs				
Secteur d'activité (4)				
Agriculture, sylviculture et pêche	19,1	7,1	1,8	2,2
Industrie	24,7	5,9	2,5	13,5
<i>Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	15,5	7,3	6,5	1,2
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	17,7	2,2	1,3	5,1
<i>Industrie manufacturière : autres</i>	32,5	8,5	2,7	7,1
Construction	22,7	6,3	2,2	10,2
Tertiaire	44,7	16,9	1,5	74,1
<i>Commerce, réparation automobile & motocycle</i>	40,5	11,5	2,1	21,8
<i>Transports et entreposage</i>	34,7	8,9	6,2	3,0
<i>Hébergement et restauration</i>	32,0	23,8	9,7	7,3
<i>Information et communication</i>	58,3	17,0	-8,5	4,4
<i>Activités financières et d'assurance</i>	34,7	16,1	1,8	4,2
<i>Activités immobilières</i>	51,2	16,4	-9,8	2,1

Formation professionnelle

Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	48,0	19,8	0,8	14,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	54,6	22,7	2,2	8,7
Coiffure et soins de beauté	30,6	12,8	2,7	3,3
Autres activités de services	75,6	24,3	0,0	4,9
Taille de la structure				
0 à 9 salariés	33,0	10,3	-2,4	42,9
10 à 49 salariés	40,6	18,5	2,9	21,7
50 à 249 salariés	40,8	21,7	5,6	11,7
250 à 499 salariés	38,3	16,4	8,9	4,5
500 à 999 salariés	46,4	18,0	5,5	4,2
1000 salariés ou plus	48,3	11,8	6,3	15,0
Ensemble	38,1	14,0	1,7	100,0

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

(2) France (hors Mayotte).

(3) Pour les CDI, il s'agit de la durée prévue de la période d'apprentissage.

(4) Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien incluent par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

Lecture : En 2023, le nombre de contrats d'apprentissage commencés dans l'année par des hommes est en hausse (+2,1% en un an). 54,9 % des contrats d'apprentissage commencés en 2023 concernent des hommes.

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

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares, extraction du 28 juin 2024.

Source : Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'alternance, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (OPCO) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 28 juin 2024. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Les contrats 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. Il 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).

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.

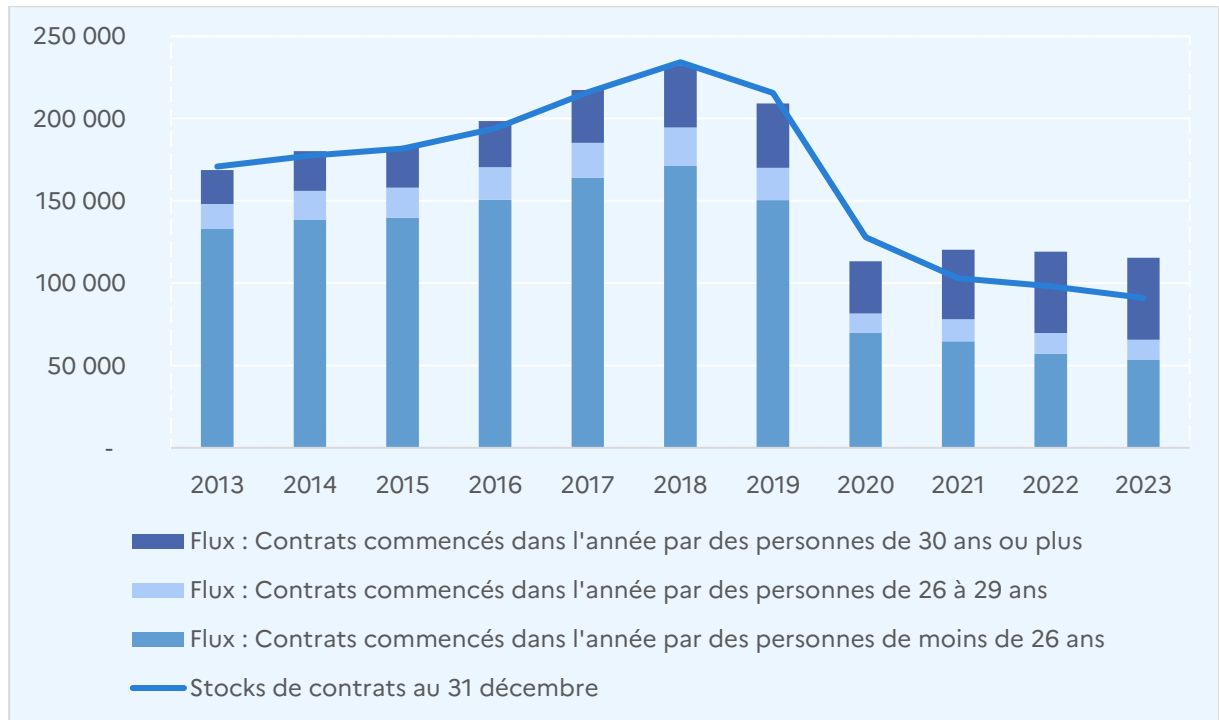
Dans le cadre la loi « Avenir professionnel » de fin 2018, à titre expérimental jusque fin 2023, le contrat de professionnalisation peut aussi être défini dans le cadre d'une formation axée sur l'acquisition de compétences, avec ou sans certification.

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. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ils bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. De surcroît, 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. Les employeurs peuvent également 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, les employeurs recrutant des personnes âgées de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation (entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 avril 2024) bénéficient aussi de l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », dans les mêmes conditions que pour un contrat d'apprentissage. Cette aide est cumulable avec les dispositifs pérennes d'aide à l'embauche. Elle est supprimée pour tout contrat de professionnalisation conclu à compter du 1^{er} mai 2024.

En 2023, 115 400 nouveaux contrats de professionnalisation débutent, en recul par rapport à l'année précédente (-3,1 %). Au 31 décembre 2023, 91 000 contrats de professionnalisation sont en cours, soit -7,1 % sur un an.

Graphique 2. Contrats de professionnalisation commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, entre 2013 et 2023



Lecture : En 2023, 115 400 contrats de professionnalisation ont commencé, dont 53 600 pour des personnes de moins de 26 ans. Au 31 décembre 2023, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation s'élève à 91 000.

Champ : France.

Source : Système d'information sur les contrats de Professionnalisation (SIP), Dares, extraction du 28 juin 2024.

En 2023, 57,0 % des entrants en contrat de professionnalisation ont moins de 30 ans. En un an, les entrées pour les moins de 30 ans reculent de 5,9 %, tandis que celles pour les 30 ans ou plus augmentent de 0,9 %.

Comme pour l'apprentissage, la durée des contrats diminue : les entrées en contrats de 18 mois ou moins diminuent de 12,5 %, et représentent 9,2 % du total des entrées.

Seules les entrées de bénéficiaires précédemment en recherche d'emploi et en emploi progressent en un an (+2,6 % pour ces deux populations). Ils représentent respectivement 52,3 % et 18,0 % de l'ensemble des nouveaux bénéficiaires.

Le nombre d'entrées d'individus n'ayant pas de diplôme ou de titre continue d'augmenter (+3,0 %), mais dans une moindre mesure que les années précédentes, tandis qu'il baisse fortement pour les titulaires d'un diplôme du supérieur (-9,4 %).

En 2023, près de la majorité des nouveaux bénéficiaires en contrat de professionnalisation (47,8 %) préparent un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP. Le nombre d'entrées pour ces bénéficiaires diminue par rapport à 2022 (-12,3 %). Inversement, le nombre d'entrées de ceux préparant une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche est en hausse de 22,9 % et représente 23,2 % de l'ensemble des entrées.

Le nombre d'entrées diminue dans le tertiaire (-3,9 %) qui concentre 80,8 % des contrats en 2023. Cependant, au sein du tertiaire, le nombre d'entrées augmente notamment dans les secteurs des transports et entreposage (+18,8 %) et le tertiaire non marchand³⁶ (+5,3 %).

Tableau 2. Caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs pour les contrats de professionnalisation commencés dans l'année

	Evolution 2020-2021	Evolution 2021-2022	Evolution 2022-2023	Structure en 2023
Caractéristiques des bénéficiaires				
Sexe				
Homme	7,5	0,6	0,4	53,9
Femme	4,7	-2,7	-7,0	46,1
Age				
16-17 ans	1,3	0,6	6,5	1,3
18-19 ans	-5,8	-10,1	-3,7	7,7
20-25 ans	-8,0	-12,4	-7,1	37,5
26-29 ans	15,5	-5,6	-4,9	10,5
30-44 ans	33,6	14,4	-0,7	32,5
45 ans ou plus	28,8	26,7	5,9	10,5
Niveau de la formation à l'entrée				
Niveau 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)	-1,2	-12,4	-9,4	20,2
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	-5,9	-11,8	-9,5	12,5
Niveau 4 (équivalent Bac)	7,6	2,2	-0,4	31,2
Niveau 3 (équivalent CAP)	14,5	5,2	-0,5	18,4
Aucun diplôme ni titre, ou diplôme du brevet	24,5	15,2	3,0	17,7
Non renseigné				0,1
Situation avant le contrat (1)				
En études	-5,4	-15,1	-22,5	13,0
Alternance	-21,3	-14,1	-10,5	8,9
<i>Contrat d'apprentissage</i>	16,5	-2,9	-8,2	4,6
<i>Contrat de professionnalisation</i>	-37,4	-23,0	-12,8	4,3
Emploi	4,3	17,6	2,6	18,0
<i>Contrat aidé</i>	-15,2	74,5	-24,6	0,3
Recherche d'emploi	10,1	15,0	2,6	52,3
<i>Stagiaire de la formation professionnelle</i>	-27,8	21,3	3,9	1,5
Autres	-6,6	30,7	38,0	5,1
Non renseigné				2,6
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé				
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	23,4	10,4	-7,3	2,4
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (2)				

³⁶ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	10,0	13,2	-2,3	11,8
--	------	------	------	------

Caractéristiques des contrats**Mode de reconnaissance de la qualification (3)**

Diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP	-4,0	-1,6	-12,3	47,8
<i>Niveau 6 à 8 (équivalent Bac+3 ou plus)</i>	-16,7	-15,0	-17,0	17,3
<i>Niveau 5 (équivalent Bac+2)</i>	-12,0	-8,4	-9,6	5,7
<i>Niveau 4 (équivalent Bac)</i>	25,4	2,1	-30,2	6,9
<i>Niveau 3 (équivalent CAP)</i>	40,1	21,5	7,5	17,4
<i>Non renseigné</i>				0,4
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	23,6	-0,7	1,3	21,1
Qualification reconnue par une convention collective nationale de branche	-2,9	-7,5	22,9	23,2
Contrats expérimentaux	187,0	20,4	-12,1	8,0

Statut du contrat (4)

CDD (y compris travail temporaire)	2,9	-3,3	-4,7	80,1
CDI	25,8	10,6	3,7	19,9

Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation

Moins de 9 mois	13,2	4,0	1,6	32,3
9 à 17 mois	7,1	0,0	-4,0	58,4
18 mois ou plus	-11,1	-17,7	-12,5	9,2

Caractéristiques des employeurs**Secteur d'activité (5)**

Agriculture, sylviculture et pêche	28,4	9,6	5,0	1,0
Industrie	10,9	-6,0	2,6	13,3
<i>Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	-6,8	-8,9	-6,4	1,0
<i>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	-2,2	-10,6	-2,4	2,1
<i>Industrie manufacturière : autres</i>	17,3	-4,6	4,7	10,2
Construction	-2,6	2,1	-6,8	4,9
Tertiaire	5,8	-0,5	-3,9	80,8
<i>Commerce, réparation automobile & motocycle</i>	1,6	-9,6	-10,6	17,3
<i>Transports et entreposage</i>	-14,2	29,2	18,8	8,5
<i>Hébergement et restauration</i>	-11,2	9,5	3,8	2,4
<i>Information et communication</i>	-4,3	-7,2	-22,8	3,7
<i>Activités financières et d'assurance</i>	-10,0	-6,9	-6,1	4,2
<i>Activités immobilières</i>	-23,8	-23,6	-15,8	0,8
<i>Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</i>	11,7	6,9	-3,5	29,1
<i>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	24,9	1,2	5,3	11,5
<i>Coiffure et soins de beauté</i>	-5,9	-19,7	-24,9	0,6
<i>Autres activités de services</i>	52,5	-24,6	-14,4	2,9

Taille de la structure

Formation professionnelle

0 à 9 salariés	2,4	-9,5	-10,7	22,7
10 à 49 salariés	7,9	-10,2	-3,3	17,8
50 à 249 salariés	-2,2	3,4	-2,4	13,9
250 à 499 salariés	-20,8	-1,9	10,5	7,7
500 à 999 salariés	-7,2	7,1	-6,4	5,8
1000 salariés ou plus	28,8	10,3	0,3	32,1
Ensemble	6,1	-1,0	-3,1	100,0

(1) La modalité "Autres" recouvre notamment l'inactivité.

(2) France, hors Mayotte.

(3) Les niveaux de diplôme préparés ne sont ici renseignés que pour les "Diplômes ou titres professionnels enregistrés au RNCP", la variable sur le niveau préparé étant très souvent non renseignée dans les autres cas.

La ligne "Contrats expérimentaux" inclut un certain nombre de formations "dérogatoires" ou "expérimentales" prévues notamment dans le cadre du dispositif de contrat de professionnalisation expérimental (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 5 septembre 2018).

(4) Dans le cas des contrats à durée indéterminée, la durée porte sur la période d'action de professionnalisation.

(5) Nomenclature agrégée (Naf rév.2) ; le soutien aux entreprises couvre les activités scientifiques et techniques. Les services administratifs et de soutien incluent par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

La ligne "Autres" couvre les arts, spectacles, activités récréatives, les autres activités de service (hors coiffure et soins de beauté), les activités des ménages en tant qu'employeurs ou producteurs de biens et services à usage propre, les activités extraterritoriales.

Lecture : En 2023, le nombre de contrats de professionnalisation commencés dans l'année par des hommes est stable (+0,4% en un an). 53,9% des contrats de professionnalisation commencés en 2023 concernent des hommes.

Champ : France ; entrées en contrats de professionnalisation.

Source : Système d'information sur les contrats de Professionnalisation (SIP), Dares, extraction du 28 juin 2024.

Source : Le Système d'Information sur les contrats de professionnalisation de la Dares (SIP Dares) permet le suivi des contrats de professionnalisation. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'alternance, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIP Dares du 28 juin 2024. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Le plan de développement des compétences

Dans le droit français, le plan de développement des compétences désigne l'ensemble des actions mises en place par un employeur pour ses salariés afin de garantir leur adaptation au poste de travail ou leur maintien dans l'emploi. Celles-ci incluent les actions de formation, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), et le bilan de compétences.

Les actions de formation peuvent concerner 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 se déroulent en général sur le temps de travail. Elles peuvent être dispensées en présentiel ou à distance, ou encore être réalisées en situation de travail (Afest). Sauf exception, un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation proposée dans le cadre du plan de développement des compétences. 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 analyses présentées dans la suite de cette sous-partie portent sur les actions de formation réalisées sous la forme de cours ou stages (en présentiel ou à distance), ce qui exclut l'Afest, la VAE, et le bilan de compétences. Les données citées 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).

1. EN 2023, LE TAUX D'ACCES ANNUEL DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE S'ELEVE A 41 %

En 2023, environ 8 millions de salariés des entreprises et associations du secteur privé ont suivi au moins un cours ou stage de formation professionnelle continue dans l'année, soit 41 % des salariés du privé (Tableau 1). Sur l'année, la durée moyenne de formation en cours et stages s'élève à 30 heures par salarié formé.

Un nouveau questionnaire a été mis en place en 2023, ce qui empêche la comparaison des données entre 2021 et 2023 (Encadré). L'année 2021 se caractérisait par ailleurs par des aides publiques à la formation exceptionnelles dans le cadre du plan de relance suite à la crise sanitaire, comme le FNE-Formation. Elle a sans doute également bénéficié du report de formations annulées en 2020. Par ailleurs, la validation de l'enquête 2023 étant toujours en cours, seuls certains résultats provisoires sont disponibles pour cet exercice budgétaire.

1. Accès des salariés à la formation professionnelle en 2020, 2021 et 2023

	2020	2021	2023 (p)*
Taux d'accès annuel à la formation** (en %)	40,0	44,6	41
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)	29,5	28,6	30

* Données provisoires arrondies, rupture de série entre 2021 et 2023.

** Il s'agit de la formation professionnelle sous la forme de cours ou stages.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 et 2023 ; traitements Dares.

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

Lecture : en 2023, 41 % des salariés ont été formés via des cours ou stages.

2. L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEPEND DES CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

La proportion de salariés formés varie nettement selon le secteur d'activité (Tableau 2). La taille moyenne des entreprises et des associations dans chaque secteur, le degré de qualification de l'emploi ou encore le poids des formations obligatoires peuvent expliquer ces écarts. La part de salariés formés demeure assez faible dans l'agriculture (16 %) ou 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 (33 heures par salarié formé), où 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. Le secteur tertiaire forme quant à lui 39 % de ses salariés, mais ce taux varie nettement selon les activités exercées, passant de 14 % dans l'hébergement et la restauration, secteur avec des nombreuses petites entreprises, à 77 % dans les activités financières et d'assurance, caractérisées par une forte part de cadres.

2. Accès des salariés à la formation professionnelle* selon le secteur d'activité en 2023

	Taux d'accès annuel à la formation (en %)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures / an)
Agriculture	16	31
Industrie	55	27
Construction	27	33
Tertiaire	39	31
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	36	24
Transports et entreposage	52	33
Hébergement et restauration	14	21
Information et communication	45	26
Activités financières et d'assurance	77	34
Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques	42	34
Activités de services administratifs et de soutien	27	24
Arts, spectacles et autres activités de services	24	43
Enseignement et santé	48	35
Ensemble	41	30

* Il s'agit de la formation professionnelle sous la forme de cours ou stages.

Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023; traitements Dares. Données provisoires.

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

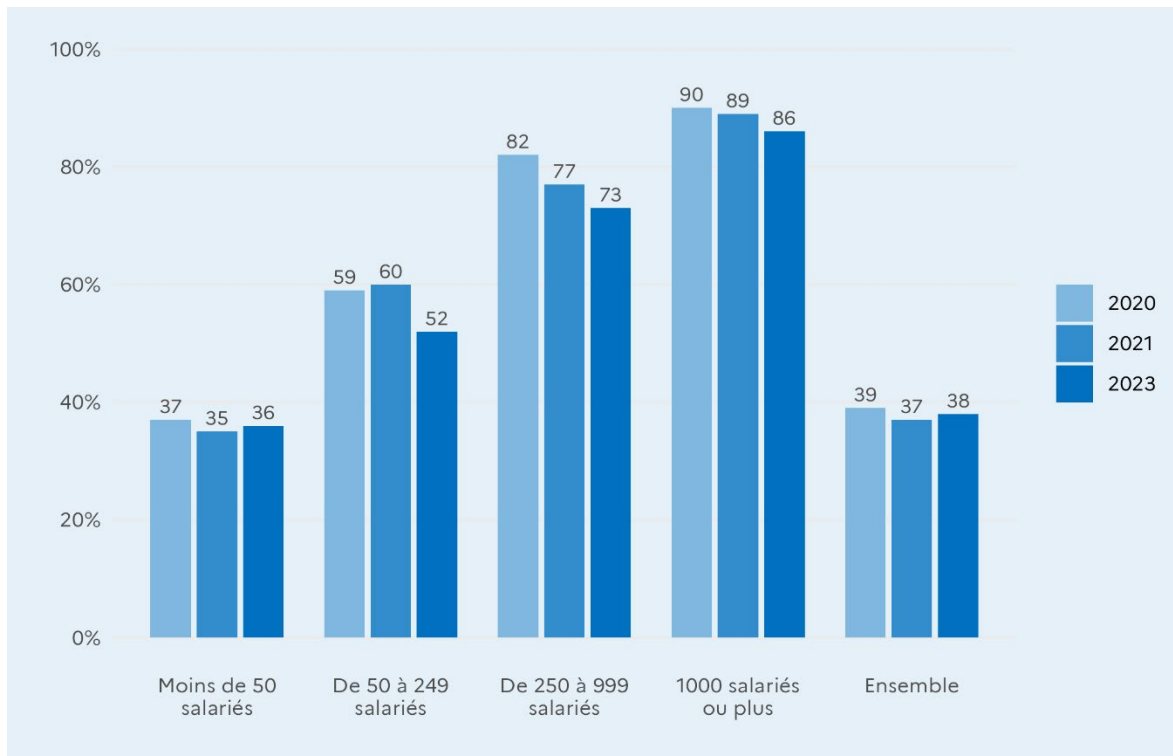
Lecture : en 2023, dans le secteur de l'agriculture, le nombre d'heures de cours ou stages est de 31 heures en moyenne par salarié formé.

3. LES CARACTERISTIQUES DES FORMATIONS SUIVIES

Les formations à distance continuent à être largement mobilisées en 2023 : 38 % des entreprises formatrices déclarent avoir eu recours à des cours ou stages en ligne, un niveau stable par rapport aux années précédentes (graphique 1). Comme par le passé, le recours aux formations à distance est croissant selon la taille des entreprises : 36 % des entreprises de moins de 50 salariés y ont eu recours contre 86 % de celles de 1 000 salariés et plus.

Sur l'ensemble des heures de formations suivies en 2023, 24 % concernent des formations obligatoires, une proportion stable depuis 2021 (graphique 2). 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 (35 %), des secteurs dont les exigences techniques imposent le suivi de formations obligatoires régulières.

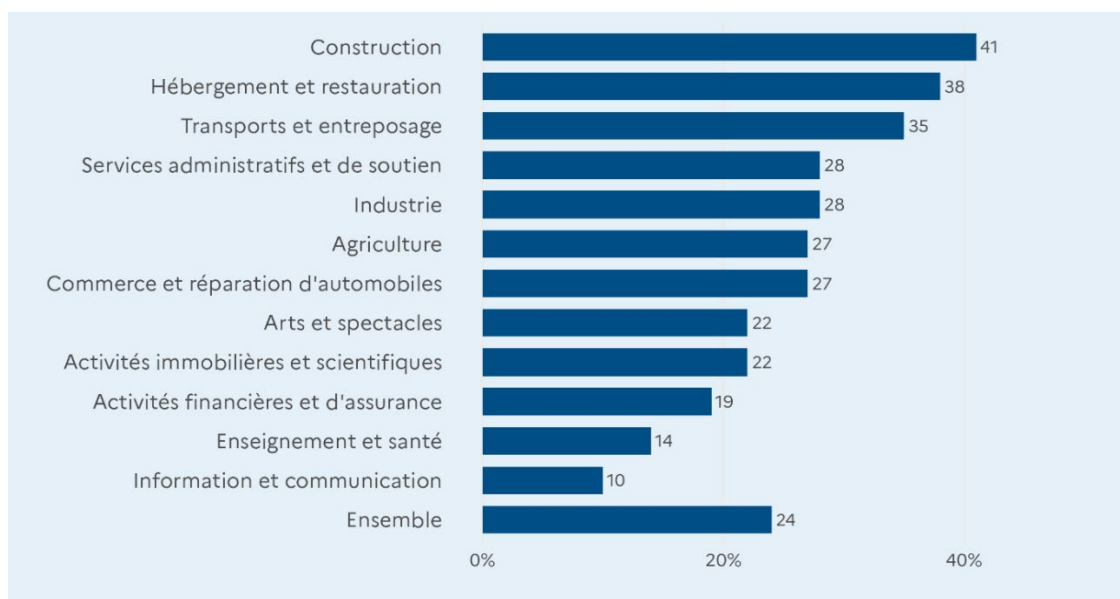
1. Taux de recours à la formation à distance selon la taille de l'entreprise en 2020, 2021 et 2023 (en % des entreprises formatrices)



Source : Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 et 2023 ; traitements Dares. Données 2023 provisoires., rupture de série entre 2021 et 2023.

Champ : entreprises et associations du secteur privé ayant formé au moins un salarié dans l'année, France métropolitaine.
Lecture : en 2023, 36 % des entreprises formatrices de moins de 50 salariés ont eu recours à des formations à distance.

2. Part d'heures de formation relevant de formations obligatoires selon le secteur d'activité en 2023 (en %)



Source: Céreq-Dares-France compétences, Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 ; traitements Dares. Données provisoires.

Champ : heures de formation suivies dans l'année par les salariés des entreprises et associations du secteur privé, France métropolitaine et DROM.

Lecture : en 2023, dans le secteur de la construction, 41 % des heures de formation suivies relevaient de formations obligatoires.

Encadré. 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).

Cette enquête est conduite auprès des entreprises et associations employeurs du secteur privé. Après une première édition portant sur la France métropolitaine édition (2020), le champ de l'enquête a été étendu aux DROM (éditions 2021 et ultérieures).

Elle 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. Ce concept inclut notamment les salariés en contrat de professionnalisation et exclut l'action de formation en situation de travail (Afest).

La manière de mesurer la formation professionnelle a été modifiée en 2023 suite à un changement de questionnaire. En 2020 et 2021, les entreprises étaient interrogées via deux questions distinctes sur leur recours à des cours ou stages de formation professionnelle continue « internes » (i.e. conçus et organisés par l'entreprise elle-même) et « externes » (organisés par des organismes de formation, que l'entreprise choisit et achète). En 2023, cette distinction n'est plus opérée, les entreprises sont interrogées via une question unique sur leur recours à des cours ou stages de formation professionnelle continue. Les données des éditions 2020 et 2021 d'EFE-a ne sont donc pas strictement comparables aux données de l'édition 2023, la manière d'identifier les entreprises formatrices ayant changé.

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 décembre de l'année considérée ;
- *Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé* : ratio entre la somme des heures de formation en cours ou stages suivies dans l'année et le nombre de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage dans l'année .

L'intervention des opérateurs de compétences 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 2023 à près de 688 000 pour 1,3 million de stagiaires et un coût global de 662 M€ pour les décisions de prise en charge de l'année 2023.

Parmi ces prises en charge d'actions de formation au titre des plans de développement des compétences, les entreprises de moins de 11 salariés représentent 57 % des et 50 % des stagiaires. Les femmes représentent 40 % des stagiaires.

1. Répartition des stagiaires par catégorie professionnelle

	En pourcentage					
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires	Ingénieurs et cadres	Non répartis	Total
Part des stagiaires	27	41	12	15	5	100

Sources : éléments statistiques et financiers 2023 des OPCO

2. Répartition des stagiaires par âge

	En pourcentage						
	Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 50 ans	51 et plus	Non repartis	Total
Part des stagiaires	12	28	28	13	18	1	100

Sources : éléments statistiques et financiers 2023 des OPCO

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 2023, 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 713 000 actions de formation touchant 1,38 million de stagiaires.

Il ressort de l'examen des actions de formation toutes catégories prises en charge que les formations sont courtes (38 % ont une durée d'au plus 10 heures et 91 % font moins de 60h).

Pour les bénéficiaires, la formation profite principalement aux employés (40 %) et aux ouvriers (23 %). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est prépondérante (27 %) et celle de 25 à 34 ans représente 26 %.

L'intervention des OPCO au titre des contributions volontaires

En 2023, les OPCO ont pris en charge, totalement ou partiellement, les dépenses liées à la réalisation d'actions de formation touchant plus de 2 millions de personnes.

Les agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires et ouvriers bénéficient en priorité de ces formations (respectivement 29% et 24%). La catégorie d'âge des 35 à 44 ans est également prépondérante (25 %) suivie des catégories 25 à 34 ans et 51 ans et plus qui représentent 22 % chacune.

A noter que 81 % 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 pouvant bénéficier 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.

La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Créée par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en remplacement des 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 par le ministère du travail. 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 », financés 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. 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. 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 contre 3 000 € pour les Pro-A de droit commun).

Bilan

Au 01/07/2024, sur l'ensemble des 224 accords (ou avenants d'accords), reçus pour analyse depuis la création du dispositif, 204 ont été étendus et un accord a reçu un refus d'extension. Les autres accords seront étendus d'ici la fin de l'année 2024.

1. Répartition des Pro-A par année

	Pro-A relance	Pro-A de droit commun	Nombre total de Pro-A	Montant
2020		613	613	1,8 M€
2021	2 179	2 433	4 612	65,8 M€
2022	9 698	4 080	13 778	136,9 M€
2023	456	9 072	9 528	50,8 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.

Les secteurs de la santé, de la cohésion sociale 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 pour les années 2021 à 2023.

OPCO	2021		2022		2023	
	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers	Hors plan de relance Nombre de dossiers	Plan de relance Nombre de dossiers
Uniformation	558	75	779	972	1602	292
Opcommerce	210	461	40	4397	1300	0
Constructys	110	0	37	351	156	0
OPCO 2i	276	92	191	631	706	0
OPCO Santé	408	1 352	1935	1181	1833	0
OPCO mobilités	73	196	175	646	658	7
AKTO	178	0	145	532	328	125
ATLAS	14	0	13	5	42	0
AFDAS	0	3	3	130	0	32
OCAPIAT	120	0	110	42	133	0
OPCO EP	486	0	652	811	2314	0
Total	2 433	2 179	4 080	9 698	9 072	456

Le nombre de parcours Pro-A a progressé en 2022 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} juillet 2024, 204 accords de branche en matière de pro-A ont été étendus permettant ainsi le déploiement du dispositif dans les entreprises appartenant à ces branches.
- En dernier lieu les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs commencent à réellement s'approprier ce dispositif encore récent.

Le nombre de parcours Pro-A financés par le plan de relance a baissé en 2023 en raison de la fin du plan de relance ; seuls les avenants signés avant le 31/12/2022 pouvaient bénéficier du financement du plan de relance qui est plus favorable que les Pro-A de droit commun. Les 456 parcours débutés en 2023 sont des parcours pour lesquels les avenants au contrat de travail permettant la mise en œuvre du parcours ont été signés en 2022.

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 2023, 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 13 %, quand celui des plus de 50 ans atteint plus de 20 %. De plus, les profils de recours au CPF et de souscription en formation sont principalement les non-cadres et les personnes moins diplômées.

Caractéristiques des bénéficiaires de MCF en 2022

2023	Ensemble	Demandeurs d'emploi	Salariés et autres ³⁷
Nombre d'entrées en formation	1 332 168	408 955	923 213
Sexe			
Femme	48,7 %	48,8 %	48,7 %
Homme	51,3 %	51,2 %	51,3 %
Tranche d'âge			
Moins de 25 ans	10,6%	11,9%	10,0%
25 à 39 ans	46,0%	49,1%	44,7%
40 à 49 ans	22,9%	21,5%	23,5%
50 ans et plus	20,5%	17,5%	21,8%
Diplôme			
Préqualification/ BEPC / sans diplôme	16,6%	18,0%	16,0%
CAP, BEP	21,3%	25,2%	19,6%
Bac ou brevet pro.	22,4%	23,4%	21,9%
Bac + 2 ou supérieur	31,8%	31,8%	40,8%
Non renseigné	1,6%	1,5%	1,7%
Profil			
Ingénieur / Cadre			19%
Non cadre			81%

Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2023

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 2023, l'âge moyen pour l'ensemble des usagers de MCF est de 38,6 ans (chiffre relativement stable par rapport à 2022). Il est, plus précisément, de 37,4 ans pour les demandeurs d'emploi et de 39,2 ans pour les salariés et autres.

³⁷ Salariés, travailleurs indépendants ou inactifs.

En 2023, le coût moyen des formations validées est de 1 560 € pour 61 heures de formation. Cela représente une augmentation de 9 % du coût et de 8 heures de la durée par rapport à 2022. Des disparités sont observées entre la population des demandeurs d'emploi et celle des salariés et autres. Si le coût moyen des formations dispensées aux demandeurs d'emploi est moins élevé que celui des formations suivies par les salariés et autres (1 430 € contre 1 620 €), la durée moyenne des formations est, quant à elle, plus élevée pour les demandeurs d'emploi (89 heures contre 49 heures).

Des formations moins chères pour les demandeurs d'emploi

	2021		2022		2023	
	Coût moyen	Durée moyenne	Coût moyen	Durée moyenne	Coût moyen	Durée moyenne
Demandeurs d'emploi	1 235 €	85 h	1 313 €	75 h	1430 €	89 h
Salariés et autres ³⁸	1 408 €	61 h	1 491 €	53 h	1620€	49 h

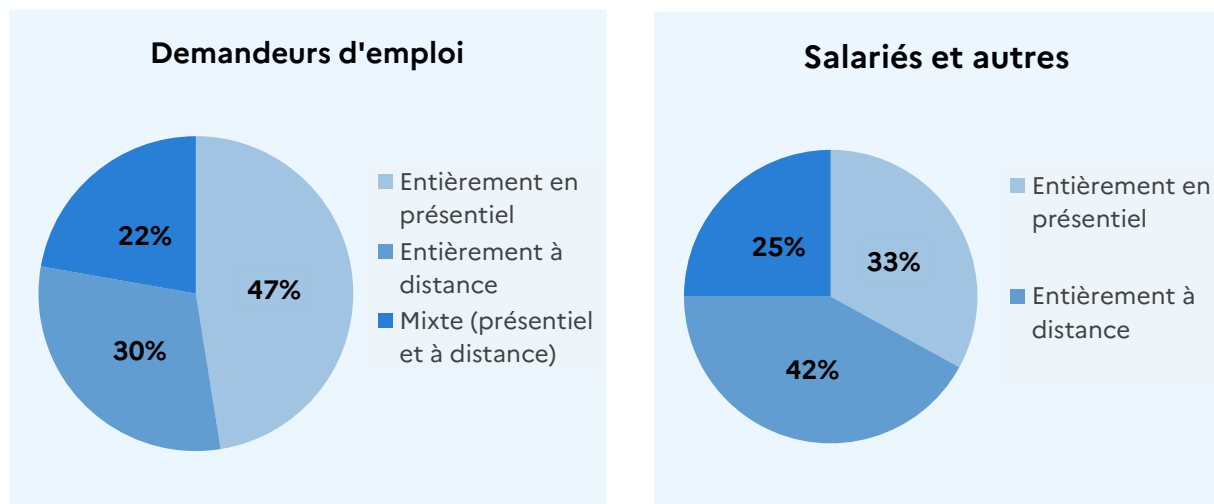
Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2023

Par ailleurs, les salariés et les demandeurs d'emplois recourent à des modalités de formation différentes.

Les demandeurs d'emploi s'orientent, pour 47 % d'entre eux, vers des formations intégralement dispensées en présentiel. Ils sont 30 % à choisir la modalité distancielle et 22 % à investir des formations mixtes. De leur côté, les salariés privilégient pour 42 % d'entre eux les formations entièrement à distance. Ils sont 33 % à choisir des formations en présentiel et 25 % à opter pour des formations mixtes.

Une majorité de formations à distance

Modalités de réalisation des formations validées en 2023 selon le type de bénéficiaires



Source : Caisse des dépôts et consignations rapport MCF 2023

Quelle que soit la population étudiée, les formations diplômantes sont les plus plébiscitées. Parmi elles, 42 % sont liées à une certification enregistrée au Répertoire spécifique (RS) et 20 %

³⁸ Salariés, travailleurs indépendants ou inactifs.

préparent à un titre ou à un diplôme attestant d'une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

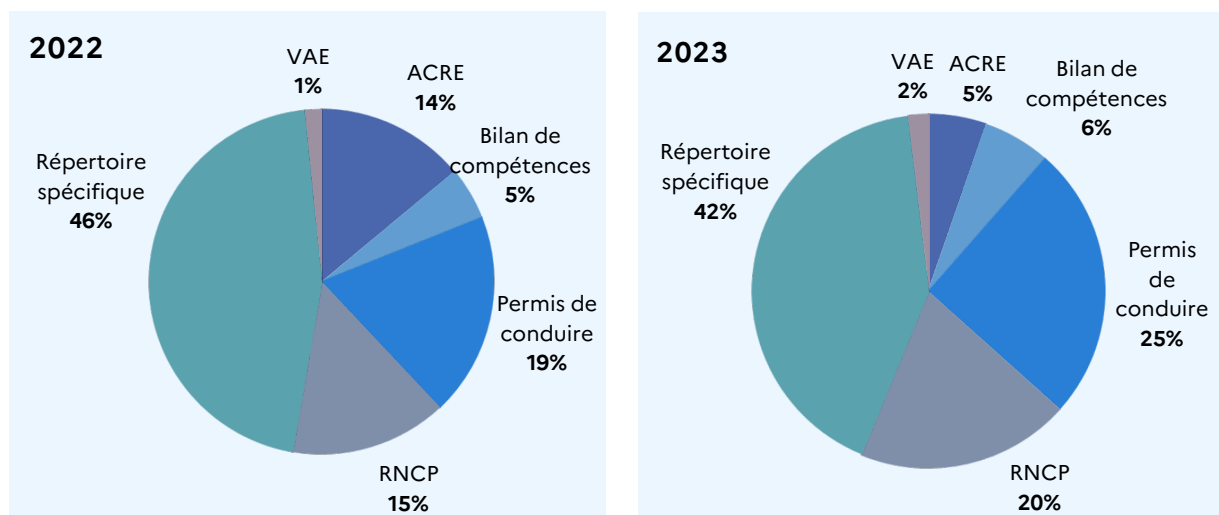
Le permis de conduire représente, quant à lui, un quart des dossiers de formations validés en 2023.

Enfin, 13 % des formations sont liées à l'accompagnement d'un projet professionnel. Plus précisément, 6 % d'entre elles visent la réalisation d'un bilan de compétences, 5 % l'aide à la création ou la reprise d'entreprise (ACRE) et 2 % l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Une typologie des formations modifiée en 2023

Au global, la consommation des formations ACRE a enregistré la baisse la plus importante entre 2022 et 2023. Son poids est, en effet, trois fois moins important en 2023. Cette évolution s'explique, en partie, par la revue et la consolidation de l'offre de formation qui les concerne en 2022. La part du permis de conduire³⁹ et des certifications RNCP est, respectivement, plus élevée de six et cinq points en 2023 par rapport à 2022.

Typologie des formations souscrites selon l'année de validation



Les coûts varient, en moyenne, de 1 000 € à 2 200 € selon le type de formation. **Les formations diplômantes restent parmi les plus chères du marché.**

Les certifications inscrites dans un des deux répertoires nationaux ont un coût moyen qui excède les 1 500 €. Il est, en effet, de 2 210 € pour les compétences professionnelles visées par le RNCP et 1 550 € pour les compétences complémentaires inscrites au RS. Ces formations sont aussi les plus longues avec des durées moyennes respectives de 195 heures et 34 heures.

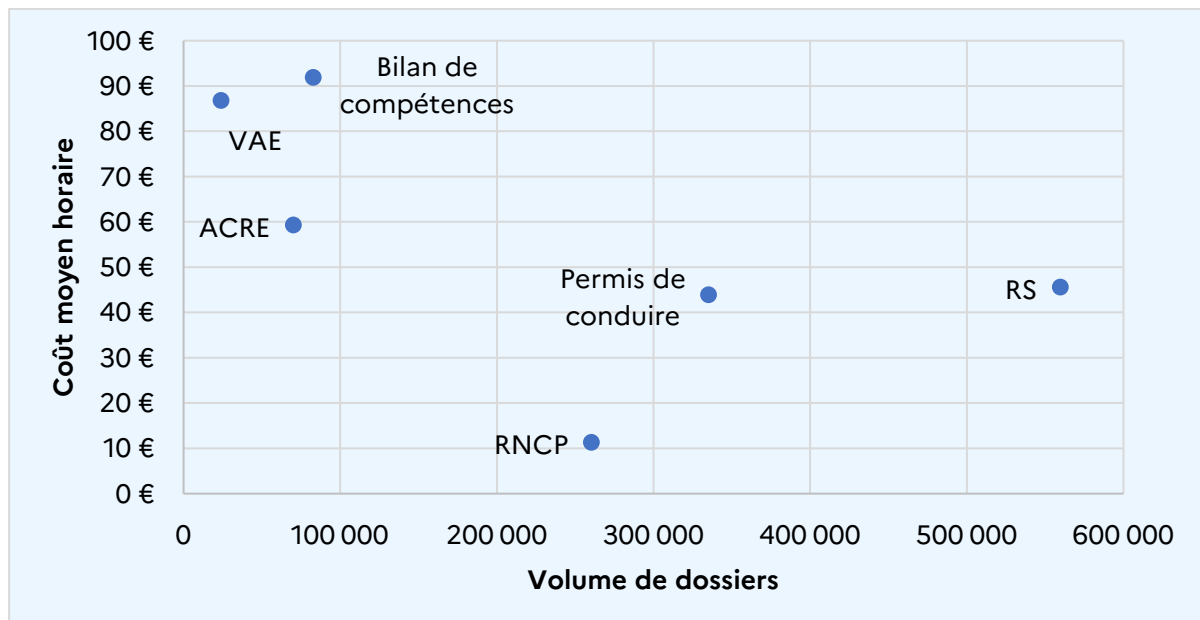
Les formations hors répertoires nationaux, à l'image du bilan de compétences et de l'ACRE, présentent également des coûts supérieurs à 1 500 € (avec un montant et un volume horaire moyens de 1 900 € et 21 heures pour le premier et 1 645 € et 28 heures pour le second). La validation des acquis de l'expérience (VAE) affiche un coût moyen de 1 100 € et une durée de 13 heures. Enfin, pour les permis de conduire⁴⁰, il faut, en moyenne, déboursier 1 000 € pour une durée de 23 heures.

³⁹ Permis B, C et D.

⁴⁰ Permis B, C et D.

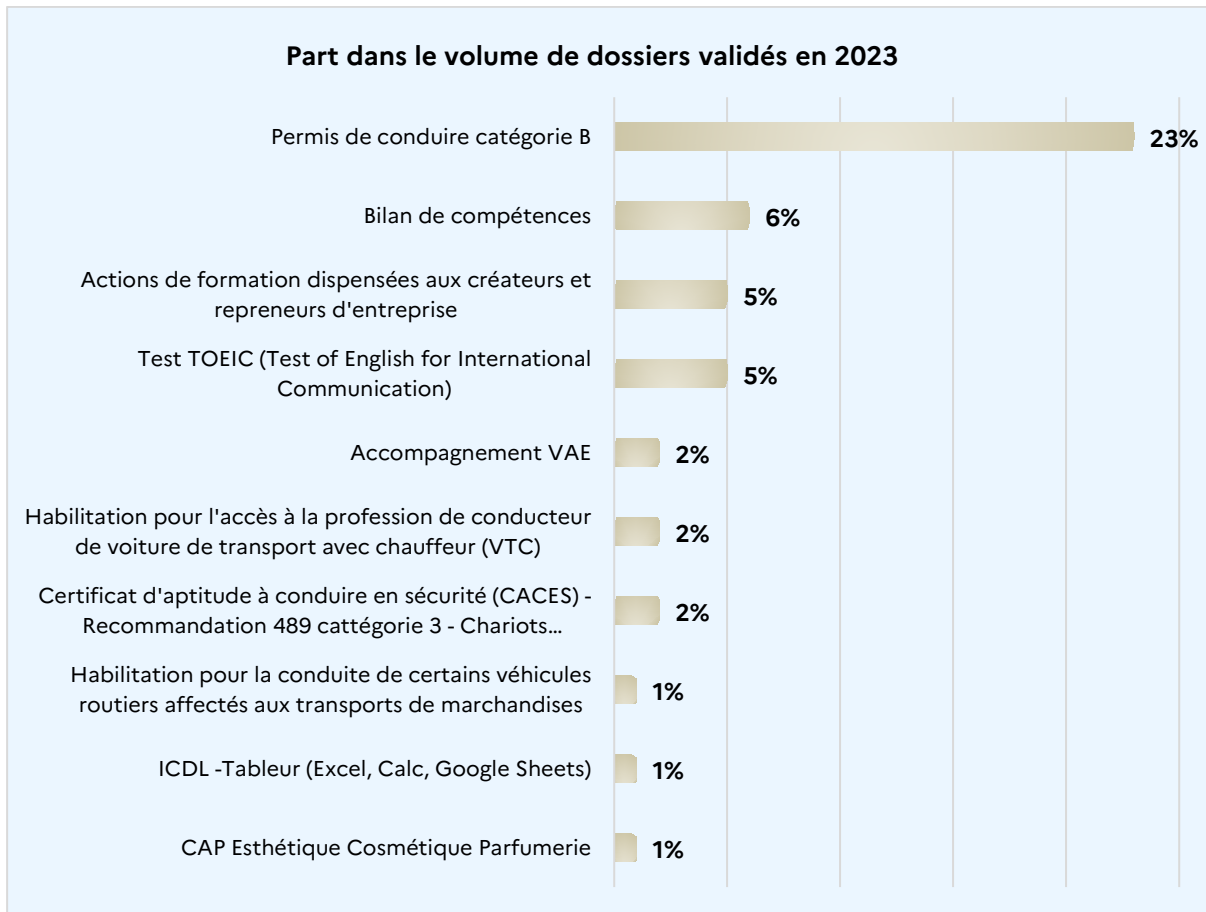
En dehors du permis de conduire, ces formations hors répertoires nationaux ont un coût moyen horaire plus élevé que les certifications inscrites au RS ou RNCP.

Répartition des types de formation selon le volume de dossiers validés en 2023 et le coût moyen horaire



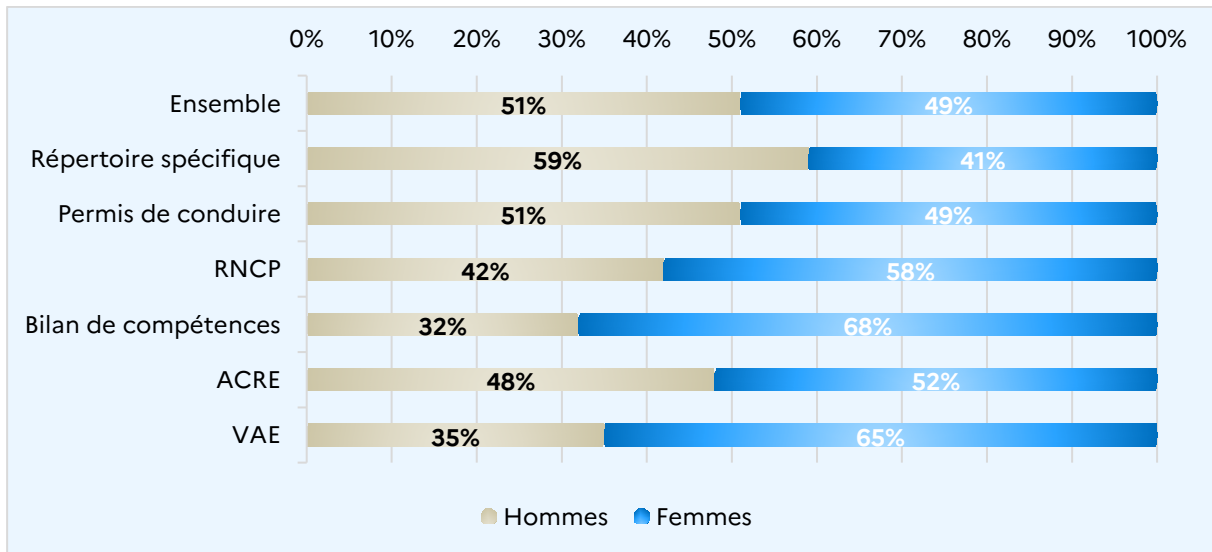
Parmi les certifications les plus consommées en 2023, on retrouve six des certifications les plus proposées au catalogue. Le permis de conduire catégorie B et le bilan de compétences représentent, à eux deux, près d'une certification sur trois en 2023. Bien que réduites en 2022, les formations ACRE restent dans le top 3 des formations les plus demandées. Les certifications du RS les plus demandées sont le TOEIC (certification professionnelle en langue), les habilitations VTC et transports de marchandises, le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) et la certification bureautique ICDL tableur. Enfin, le diplôme RNCP le plus demandé en 2023 est, comme en 2022, le CAP esthétique, cosmétique et parfumerie.

Les dix certifications les plus demandées représentent la moitié des dossiers validés en 2023. Le coût de ces certifications s'échelonne de 700 € à 2 000 €. Il est inférieur à 1 500 € pour six d'entre elles.



Des disparités dans les choix de certification opérés par les hommes et les femmes

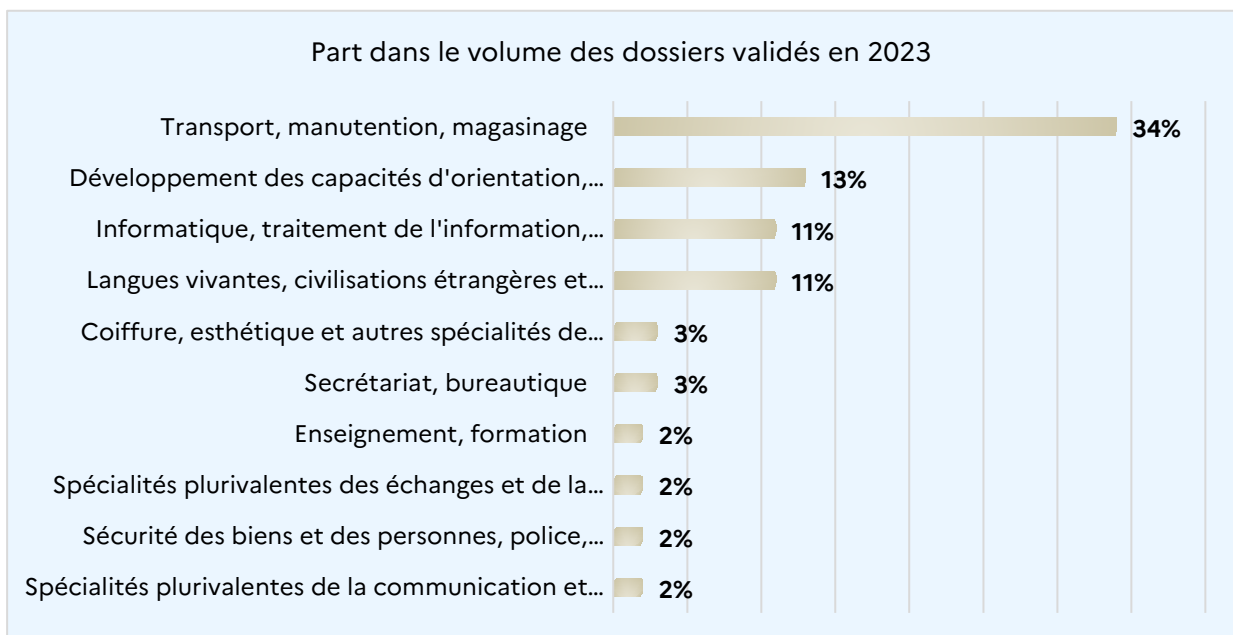
Si les hommes sont majoritairement représentés au sein des certifications inscrites au Répertoire spécifique, les femmes le sont davantage au sein des certifications enregistrées au RNCP et des formations liées à l'accompagnement d'un projet professionnel (bilan de compétences, ACRE et VAE). Les permis de conduire sont représentés de manière équivalente entre hommes et femmes. Pour autant, au regard des certifications demandées en 2023, les femmes privilégient quasi exclusivement le permis de catégorie B alors que le choix est légèrement plus diversifié chez les hommes avec notamment les permis poids lourd. Si les quatre premières certifications demandées en 2023 sont les mêmes pour les deux sexes (mais dans un ordre différent), des disparités apparaissent ensuite avec des formations plus axées sur la conduite pour les hommes (conducteur VTC et transports de marchandises) et des formations plus axées sur l'esthétique ou la certification professionnelle (VAE et tableur Excel) pour les femmes.



Le domaine lié aux transports, à la manutention et au magasinage en tête du top des formations souscrites en 2023

Parmi les formations souscrites en 2023, 83 % sont concentrées dans le top dix des domaines de formation. Ces domaines étaient, pour neuf d'entre eux, déjà privilégiés en 2022 par les consommateurs. Par ailleurs, six des domaines les plus plébiscités par les consommateurs font partie des domaines les plus proposés au catalogue. En lien avec une offre de formation grandissante en 2023, le domaine lié aux transports, à la manutention et au magasinage se distingue. Il représente, en effet, 34 % des dossiers validés sur l'exercice 2023 contre 26 % en 2022.

Top 10 des formations souscrites par domaines en 2023



Sources : Rapport annuel de gestion 2023. Mon compte formation. De la caisse des dépôts et consignations

Transitions collectives

Le dispositif Transitions collectives a été créé par l'instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021. Inscrit dans une logique expérimentale, il a été modifié par l'instruction n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022, prévoyant un second volet assis sur le cadre juridique du congé de mobilité, en plus du volet originel articulé avec le cadre juridique du projet de transition professionnelle. L'instruction n° DGEFP/2022/35 du 18 mars 2022 prévoit enfin une prise en charge majorée pour les formations de reconversion d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures afin de favoriser les parcours de reconversion vers certains secteurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Transitions collectives est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé en raison de mutations économiques, technologiques ou encore démographiques, qui se positionnent vers un métier porteur localement. S'appuyant sur le dialogue social au sein de l'entreprise, il a pour objectif d'organiser sur la base du volontariat 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. L'Etat apporte son concours financier à cette logique d'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi en prenant en charge tout ou partie des coûts de formation et de rémunération selon la taille de l'entreprise

Transitions collectives est déployé depuis trois années. Près de 340 entreprises représentant près de 380 établissements ont pris une décision unilatérale après avis du comité social économique lorsqu'il existe (accessible pour le volet 1 et aux entreprises de moins de 300 salariés) ou signé un accord collectif manifestant ainsi leur intention de mobiliser le dispositif Transitions collectives. Il s'agit principalement d'entreprises ou d'établissements de petite ou moyenne taille. L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur sont essentiellement consacrés à l'identification des catégories d'emplois fragilisés. Toutefois, les entreprises de plus grande taille ont tendance à inscrire Transco dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, parmi d'autres dispositifs ou mesures tels que le congé de mobilité, des mesures en faveur des jeunes ou des seniors.

Modalités de mise en œuvre

Organisation : La mise en œuvre du dispositif Transitions collectives repose sur la conclusion d'un accord collectif (ou d'une décision unilatérale de l'employeur après information, consultation du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés) pour le volet Transitions collectives-Transco et sur la conclusion d'un accord de GEPP ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective s'agissant du volet Transco-congé de mobilité. L'accord collectif (ou la décision unilatérale) doivent définir les catégories d'emplois fragilisés et prévoir la mobilisation du dispositif (le ou les volets envisagés).

Certifications éligibles : Transco permet la prise en charge d'une ou plusieurs actions certifiantes visant à changer de métier ou de profession pour occuper un métier dit porteur, figurant notamment par une liste régionale proposée par le CREFOP et validée par les services de l'Etat en région.

Durée : La durée de formation peut aller jusqu'à 24 mois pour le volet Transitions collectives-Transco. S'agissant du volet Transco-congé de mobilité, la durée maximale de formation est prévue par l'accord collectif ouvrant la possibilité de mobiliser le dispositif, dans la limite de 24 mois.

Gestion : les Associations Transitions pro sont chargées de la validation des projets de reconversion professionnelle et de leur financement.

Modalités de financement

S'agissant du volet « Transitions collectives – Transco », les frais pédagogiques, frais annexes et coûts de rémunération sont pris en charge en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de la formation. Pour les formations d'une durée maximale de 1 200 heures ou 12 mois, les entreprises de moins de 300 salariés n'ont aucun reste à charge, celles dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés ont un reste à charge de 25 % et les entreprises de plus de 1 000 salariés ont un reste à charge de 60%. Pour les formations d'une durée supérieure à 12 mois ou 1 200 heures, le reste à charge est fixé à 10% pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés et à 30 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

S'agissant du volet « Transco-congé de mobilité », les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour le volet précédent. En revanche, l'employeur conserve à sa charge au moins 65 % de la rémunération brute antérieure, un complément étant versé par la Transitions pro afin d'assurer un quasi-maintien du salaire net du salarié s'engageant dans ce type de parcours.

Bilan

Depuis le lancement du dispositif jusqu'au 31 décembre 2023, près de 340 entreprises représentant près de 380 établissements avaient déposé un accord auprès de l'association Transitions professionnelles de leur région.

L'étude du profil des établissements montre qu'il s'agit toujours principalement d'établissements de type TPE ou PME : plus d'un établissement sur trois emploie moins de 11 salariés, 6 établissements sur 10 comptent moins de 50 salariés et un établissement sur 10 au moins 300 salariés. 7% des établissements emploient plus de 1000 salariés. Cette répartition évolue peu dans le temps. Seuls les établissements de 11 à 49 salariés voient leur part augmenter de manière significative entre 2021 et 2023.

Très peu d'accords prévoient le recours au volet articulé avec le congé de mobilité. Ce volet concerne essentiellement des PME et de grandes entreprises. La plupart de ces accords comportent des éléments relatifs à la situation économique de l'entreprise. Les motifs de recours à Transco évoqués sont variés : impact de la crise sanitaire, renchérissement des coûts de l'énergie, mutations technologiques, perte de marchés dans un environnement plus concurrentiel, désengagement d'un donneur d'ordre exclusif ou plus rarement l'impact d'un changement de réglementation (professions réglementées).

Depuis le lancement du dispositif, les principaux secteurs dans lesquels les entreprises se sont dotées d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, approchés par l'OPCO de rattachement, concernent l'industrie, la mobilité et des entreprises de proximité. Les industries manufacturières sont les plus représentées, suivies du secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles et du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

S'agissant de la mobilisation par les salariés, fin 2023, plus de 700 salariés relevant de plus de 220 entreprises (plus de 240 établissements) ont intégré le dispositif Transitions collectives.

Les TPE-PME sont le plus nombreuses à compter des salariés mobilisant effectivement le dispositif (70% des établissements comptent moins de 300 salariés). En moyenne, on dénombre 3 salariés par établissement ayant mobilisé le dispositif. Si cette moyenne recouvre des situations variées, on observe cependant que Transco est généralement mobilisé pour un nombre restreint de salariés, y compris dans de grandes entreprises. Ce constat n'exclut pas que le dispositif soit utilisé de manière plus collective par certaines entreprises, principalement des PME et des entreprises de plus de 1000 salariés qui comptent au moins 10 salariés ayant opté pour une reconversion dans le cadre de Transco.

On observe par ailleurs une mise en œuvre partielle des accords ou décisions unilatérales signées. A titre d'exemple, environ un quart des accords collectifs/décisions unilatérales déposés en 2021 n'est suivi d'aucune entrée de salarié dans le dispositif au 31/12/2023. Ce taux est d'un peu plus d'un 1/3, s'agissant des accords/décisions unilatérales déposés en 2022 et mis en œuvre au 31/12/2023, sans préjudice d'une utilisation ultérieure. La mise en œuvre de l'accord ou décision unilatérale s'effectue généralement sur une seule année.

Plus d'un bénéficiaire sur trois appartient à la catégorie socio-professionnelle des ouvriers. Près de 4 bénéficiaires sur 10 sont employés et plus d'un sur 10 est cadre. Les femmes représentent plus de 40 % des effectifs bénéficiaires, chiffre à mettre en regard du nombre d'établissements relevant de l'industrie. Plus d'un salarié sur trois a un niveau de diplôme inférieur ou équivalent au CAP/BEP au début de son parcours de formation. Près de 30% de salariés ont un niveau bac.

Parmi les principaux métiers de reconversion figurent les conducteurs du transport routier de marchandises, les aides-soignants, les métiers liés à la fabrication des batteries électriques, les conducteurs d'installations et de machines automatisées ou encore les agents de fabrication industrielle et les auxiliaires de puériculture.

SYNTHESE DE LA MISE EN ŒUVRE DES TRANSITIONS COLLECTIVES EN 2023

CPIR - Transco	Nombre de projets déposés	Nombre de projets pris en charge	Proportion des dossiers pris en charge	Montant engagés après annulations (€)	Coût moyen du PTP
Auvergne-Rhône-Alpes	10	9	2,66%	241 782 €	26 865 €
Bourgogne-Franche-Comté	2	2	0,59%	29 197 €	14 599 €
Bretagne	5	5	1,48%	116 278 €	23 256 €
Centre Val-de-Loire	22	21	6,21%	277 386 €	13 209 €
Grand Est	8	8	2,37%	353 484 €	44 185 €
Hauts-de-France	221	201	59,47%	9 427 581 €	46 903 €
Île-de-France	28	27	7,99%	941 365 €	34 865 €
Normandie	7	6	1,78%	43 026 €	7 171 €
Nouvelle Aquitaine	18	17	5,03%	557 578 €	32 799 €
Occitanie	20	19	5,62%	454 128 €	23 901 €
PACA	7	7	2,07%	174 449 €	24 921 €
Pays-de-la-Loire	16	15	4,44%	387 674 €	25 845 €
Corse	1	1	0,30%	15 213 €	15 213 €
Guadeloupe			0,00%		
Guyane	0	0	0,00%	0 €	
Martinique	0	0	0,00%	0 €	
Mayotte			0,00%		
Réunion	0	0	0,00%	0 €	
TOTAL	365	338	100%	13 019 140 €	38 518 €

Source : ESF 2023, les données non renseignées sont en cours de traitement

Le projet de transition professionnelle (PTP)

En 2022, la dotation de France compétences aux AT Pro pour le financement des PTP s'est élevée à 537 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 2023, l'enveloppe dédiée par France Compétences au financement des PTP s'est élevée à 612 M€ et a permis de financer 17 630 projets de transition professionnelle. 524 M€ 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.

1. 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 (€)	Coût moyen du PTP
Auvergne-Rhône-Alpes	3632	1954	11,08%	59 078 580 €	30 235 €
Bourgogne-Franche-Comté	856	579	3,28%	17 103 145 €	29 539 €
Bretagne	1384	975	5,53%	28 747 728 €	29 485 €
Centre Val-de-Loire	1006	614	3,48%	16 767 573 €	27 309 €
Grand Est	1961	1214	6,89%	33 931 567 €	27 950 €
Hauts-de-France	2573	1569	8,90%	42 505 319 €	27 091 €
Île-de-France	7841	4975	28,22%	164 276 831 €	33 020 €
Normandie	1383	945	5,36%	25 409 219 €	26 888 €
Nouvelle Aquitaine	2190	1428	8,10%	39 097 195 €	27 379 €
Occitanie	1989	892	5,06%	33 429 510 €	37 477 €
PACA	1779	1135	6,44%	28 129 994 €	24 784 €
Pays-de-la-Loire	1820	1170	6,64%	31 109 908 €	26 590 €
Corse	95	67	0,38%	1 694 066 €	25 285 €
Guadeloupe			0,00%		
Guyane	43	26	0,15%	699 741 €	26 913 €
Martinique	128	87	0,49%	2 292 258 €	26 348 €
Mayotte			0,00%		
Réunion	256	143	0,81%	3 591 642 €	25 116 €
TOTAL	28680	17630	100,00%	524 272 634 €	29 738 €

Source : états statistiques et financiers 2023 des AT Pro

Le coût moyen d'un PTP était en 2023 de 29 738 euros, en légère hausse (+1,7%) par rapport à 2022. L'essentiel des dépenses est lié à la rémunération des bénéficiaires qui représente 72% 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. Comme en 2022, 81% des parcours de formation financés en 2023 ont une durée supérieure à 500 heures. Aussi, la proportion de PTP de longue durée reste élevée, les formations d'une durée supérieure à 800 heures représentent toujours 65% des formations financées en 2023. 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 2023 majoritairement des employés (60%) et des ouvriers (20%). 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.

2. LE DISPOSITIF DEMISSION-RECONVERSION

CPIR - démissionnaire	Nombre de projets déposés	dont projet avec formation	dont projet avec formation (%)	dont projet de création ou reprise d'entrepri se	dont projet de création ou reprise d'entrepri se	Nombre de projets validés	Nombre de projets validés (%)
Auvergne- Rhône-Alpes	3690	1018	28%	2672	72%	3547	96%
Bourgogne- Franche- Comté	1066	335	31%	731	69%	1045	98%
Bretagne	1211	424	35%	787	65%	1105	91%
Centre Val- de-Loire	913	291	32%	622	68%	831	91%
Grand Est	2160	797	37%	1363	63%	2099	97%
Hauts-de- France	1775	585	33%	1190	67%	1686	95%
Île-de-France	3530	1045	30%	2485	70%	3434	97%
Normandie	1155	354	31%	801	69%	1118	97%
Nouvelle Aquitaine	2352	776	33%	1558	66%	2248	96%
Occitanie	1999	690	35%	1309	65%	1833	92%
PACA	1413	433	31%	980	69%	1303	92%
Pays-de-la- Loire	1268	320	25%	948	75%	1249	99%
Corse	69	20	29%	49	71%	67	97%
Guadeloupe							
Guyane	25	12	48%	13	52%	25	100%
Martinique	91	34	37%	57	63%	90	99%
Mayotte							
Réunion	195	79	41%	116	59%	184	94%
TOTAL	22912	7213	33%	15681		21864	96%

Source : ESF 2022, les données non renseignées sont en cours de traitement

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. Cette troisième voie permet à toute personne d'obtenir la totalité d'une certification grâce à la reconnaissance de son expérience professionnelle. Depuis la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 08 août 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. Enfin, la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relative au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi est venue réformer en profondeur ce dispositif. Désormais tout type d'expérience peut être reconnu, sans durée minimale requise et les candidats peuvent être accompagnés dès la phase de recevabilité de leur demande.

La procédure de VAE comporte trois grandes étapes : le dépôt d'un dossier de recevabilité de la demande, qui vise à vérifier le caractère suffisamment adéquat entre l'expérience et la certification professionnelle visée. Lorsque la recevabilité du dossier est prononcée, le dossier de validation, qui décrit les activités réalisées, l'environnement et les compétences mobilisées peut être constitué. Enfin, un jury de validation accorde une validation totale, partielle ou refuse la validation.

Toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être obtenues, en totalité ou partiellement, par la voie de la VAE (diplômes, titres, CQP, CQPI).

Note méthodologique

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. Les données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) n'étant pas disponibles en 2020, 2021 et 2023, les analyses sont réalisées hors MESR⁴¹.

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.

Les candidats dits « recevables » désignent les candidats qui ont déposé un dossier qui a été jugé recevable sur la période considérée.

Les candidats dits « présentés » désignent les 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.

Les candidats dits « reçus » désignent les candidats qui ont obtenu un titre ou un diplôme dans leur totalité.

Avertissement : les données collectées auprès des ministères certificateurs peuvent être incomplètes, les résultats sont donc à prendre avec précaution.

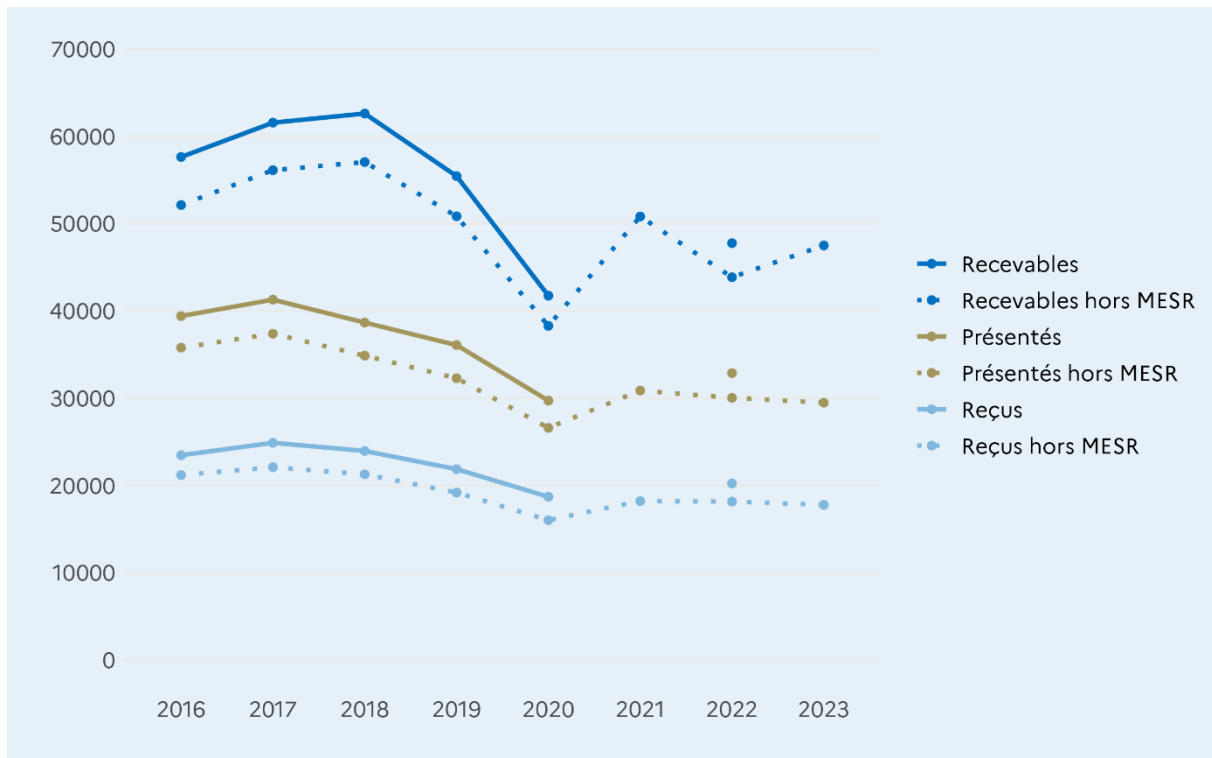
⁴¹ Le MESR représentait 8 % des dossiers recevables en 2022.

1. UN PEU PLUS DE CANDIDATS RECEVABLES A LA VAE EN 2023

En 2023, hors MESR, environ 47 500 candidats ont été jugés recevables pour l'obtention d'un diplôme délivré par l'Etat via une VAE (Graphique 1). Cela correspond à une hausse de 7 % par rapport à 2022. Environ 29 500 candidats se sont présentés devant un jury de VAE, soit une baisse de 2 % par rapport à 2022. Parmi ces derniers, près de 18 000 ont été reçus avec une validation totale en 2023 (soit une baisse de 2 % par rapport à 2022), 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 rebond consécutif observé en 2021, le nombre de candidats recevables à la VAE semble se stabiliser à un niveau un peu plus faible qu'avant la crise sanitaire (-7 % par rapport à 2019).

1. Nombre de candidats recevables*, présentés** et reçus*** de 2016 à 2023



* 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 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 pour 2020, 2021 et 2023.

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère.

Lecture : entre 2022 et 2023, le nombre de candidats recevables hors MESR est passé de 43 872 à 47 509.

2. DES EVOLUTIONS INEGALES SELON LES MINISTERES CERTIFICATEURS, AVEC DEUX MINISTERES QUI CONCENTRENT LA TRES GRANDE MAJORITE DES CANDIDATS A LA VAE

En 2023, 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 (Tableau 1). En effet, 88 % des candidats recevables et présentés visent une formation délivrée par l'un des deux ministères (49 % pour celui de l'éducation nationale, et 39 % pour celui de la santé et des affaires sociales). 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.

1. Nombre de candidats à la VAE recevables, présentés et reçus selon le ministère certificateur de 2021 à 2023 (hors MESR)

	Nombre de candidats recevables			Nombre de candidats présentés			Nombre de candidats reçus (validation totale)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Education nationale (CAP au BTS)	26 400	21 070	22 655	16 520	14 504	14 277	11 180	9 954	9 737
Agriculture	775	772	885	157	459	498	111	343	381
Santé et affaires sociales	17 778	16 513	18 390	11 521	11 655	11 477	5 405	5 672	5 590
Emploi	3 156	3 003	3 038	669	1 557	1 480	525	1 241	1 207
Jeunesse et sports	1 856	1 352	1 595	1 200	1 053	1 097	578	490	516
Défense	278	357	363	216	184	191	183	153	166
Culture	528	737	524	445	518	372	227	290	189
Ecologie	56	68	59	160	125	110	31	28	18
Ensemble des ministères certificateurs	50 827	43 872	47 509	30 888	30 055	29 426	18 240	18 171	17 804

Source : ministères certificateurs – traitement Dares.

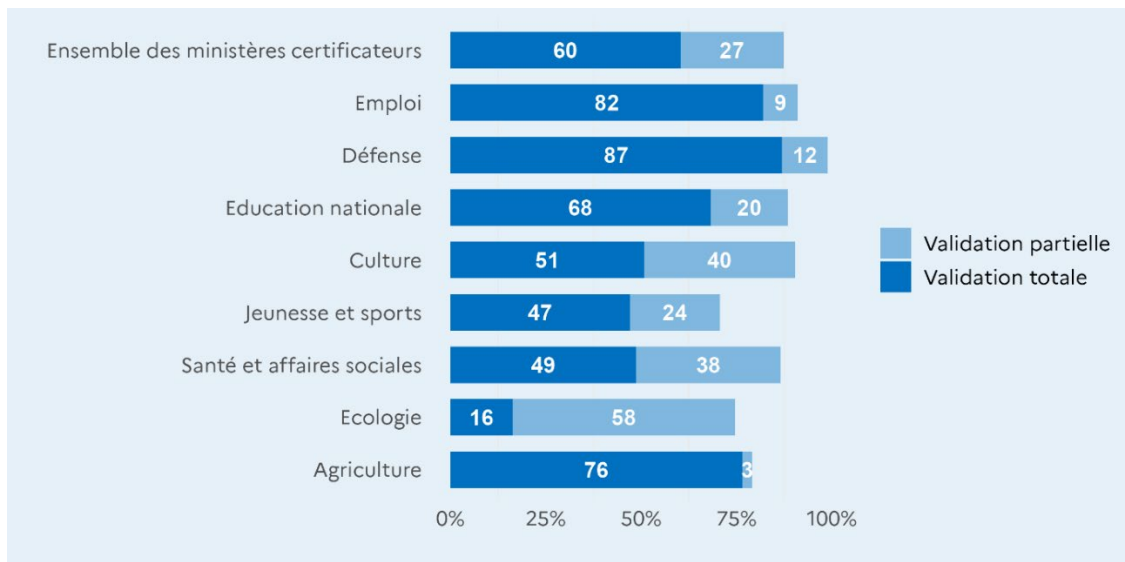
Champ : candidats recevables, présentés et reçus à une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2023, le ministère de la défense comptabilise 363 candidats recevables, 191 candidats présentés et 166 candidats reçus avec une validation totale.

Ces deux ministères portent la hausse du nombre de candidats recevables entre 2022 et 2023, avec, dans une moindre mesure, le ministère de l'agriculture et le ministère de la jeunesse et des sports. Le nombre de candidats reste stable pour les ministères de l'emploi et de la défense, mais baisse pour le ministère de la culture (-28%).

Le taux de réussite global (validation totale et partielle) est de 87 % en 2023, 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 87 %, 82 % et 76 %). Inversement, le Ministère de l'écologie présente un taux de validation totale faible (16 %), mais un taux de validation partielle nettement plus élevé que la moyenne (58 %).

2. Taux de validation totale et partielle (en %) de la certification visée pour les candidats présentés selon le ministère certificateur en 2023 (hors MESR)



Source : ministères certificateurs – traitement Dares

Champ : candidats présentés à un jury de VAE pour une certification délivrée par un ministère hors MESR.

Lecture : en 2023, le taux de validation totale du ministère de l'emploi est de 82 %, le taux de validation partielle est de 9 %.

3. UNE CONCENTRATION DES CANDIDATS PRESENTES ET REÇUS DANS TROIS REGIONS

Comme par le passé, trois régions concentrent près de la moitié des candidats présentés et reçus (Tableau 2) : Ile-de-France (20 % des présentés et des reçus), Auvergne-Rhône-Alpes (13 % des présentés et reçus) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (11 % des présentés et 12% des reçus).

En 2023, le nombre des candidats présentés et reçus est en légère hausse en Provence-Alpes Côte d'Azur et dans le Grand Est, et est stable en Île de France et en Corse. Le Centre-Val de

Loire (-23 % de candidats présentés et -14 % de reçus) et la Bretagne (-14 % et -11 % respectivement) connaissent les baisses les plus marquées.

2. Nombre de candidats présentés et reçus à la VAE selon la région (hors MESR)

	Présentés			Reçus		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	4 377	3 975	3 839	2 443	2 360	2 274
Bourgogne-Franche-Comté	1 110	1 167	1 042	684	732	676
Bretagne	953	1 201	1 036	557	711	635
Centre-Val de Loire	1 053	1 038	801	587	516	445
Corse	136	118	122	72	71	68
Départements et régions d'Outre-Mer	1 310	1 250	1 371	816	760	788
Grand-Est	2 660	2 262	2 327	1 617	1 358	1 510
Hauts-de-France	2 340	2 468	2 245	1 460	1 586	1 426
Île-de-France	6 126	5 815	5 943	3 557	3 501	3 548
Normandie	1 473	1 454	1 348	880	886	822
Nouvelle Aquitaine	2 337	2 206	2 153	1 329	1 356	1 251
Occitanie	2 838	2 728	2 894	1 688	1 718	1 645
Pays de la Loire	868	1 133	1 006	524	676	615
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 284	3 188	3 340	2 012	1 920	2 070
Territoires d'outre-mer	15	32	29	nd	nd	nd
Non disponibles	8	20	6	14	20	31

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.

Lecture : en 2023, la région Grand-Est compte 2 327 candidats présentés et 1 510 candidats reçus.

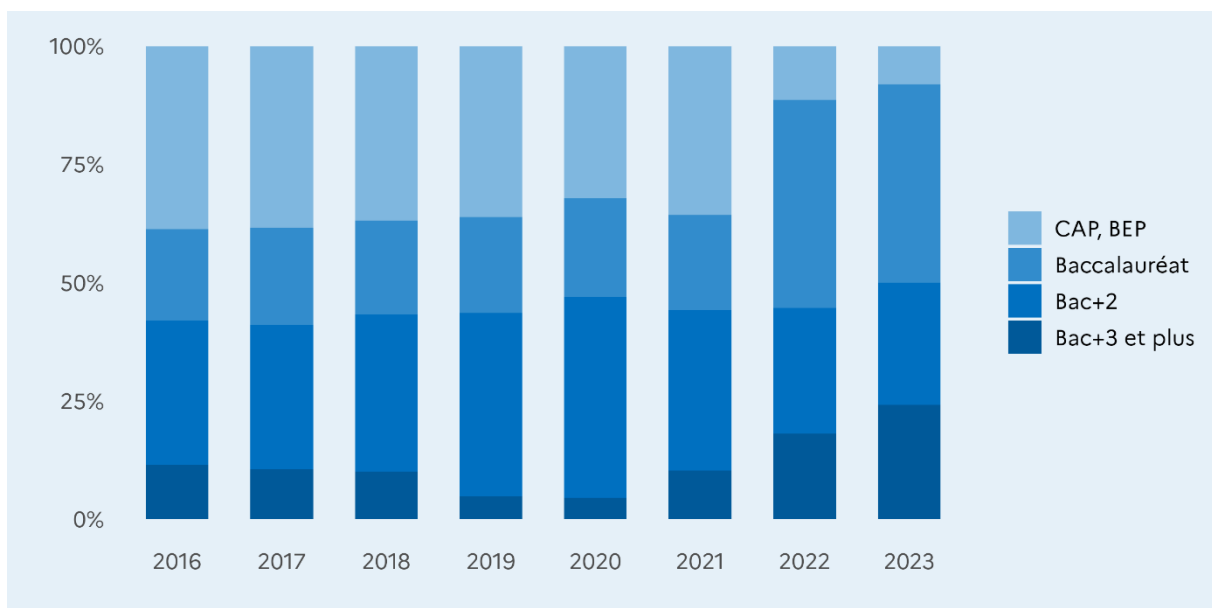
Note : L'information sur la région des candidats présentés peut être partiellement manquante pour certains ministères. Ces cas sont décomptés dans la ligne « Non disponibles », qui regroupe également les candidats reçus des Territoires d'outre-mer, dont les effectifs sont inférieurs au seuil du secret statistique.

4. DES CERTIFICATIONS DE NIVEAU PLUS ELEVE ET UNE SURREPRESENTATION DU BAC

En moyenne sur l'ensemble des ministères, les candidats visent principalement des certifications de niveau Bac ou plus (90 % des formations visées). Cette proportion a progressé au cours du temps, au détriment des titres de niveau CAP ou BEP, mais a surtout connu une forte hausse à partir de 2022 (Graphique 3). Celle-ci est due au ministère de la santé et des affaires sociales, où le titre le plus choisi par les candidats présentés, le diplôme d'Etat d'aide-soignant, est passé du niveau CAP/BEP au niveau Bac en 2022.

En plus de cette tendance, la hausse des titres de niveau Bac+3 ou plus se poursuit : ces derniers concentrent 18 % des candidats présentés en 2022 et 24 % en 2023 (contre 10 % en 2021). Cette progression est essentiellement due au ministère de la santé et des affaires sociales, où le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants est passé du niveau Bac à Bac+3 à partir de juin 2021. Ce diplôme représente 22 % des candidats visant une certification niveau Bac+3 ou plus en 2023, tous ministères certificateurs confondus.

3. Répartition des candidats présentés selon le 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 2023, 24 % des candidats présentés visent un diplôme de niveau Bac+3 ou plus.

Les systèmes d'information pour le suivi de la VAE

Il n'existe pas en 2023 de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité.

Les ministères de l'éducation nationale, de la défense, de la culture et de l'agriculture (partie enseignement supérieur) collectent des données agrégées au niveau national, par le biais de questionnaires auprès des structures encadrant la VAE (académies, établissements de formation...). Le Ministère de l'enseignement supérieur mobilisait un dispositif similaire jusqu'en 2019, et l'a reconduit biennuellement à partir de 2022.

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 : 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 (« Reconnaître et valider »), la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 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, France Travail, l'AFPA, les OPCO et les AT Pro ;
- Simplifier : facilitation de l'étape de recevabilité et raccourcissement des parcours ;
- 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.

Les ambitions sont de lever les freins à la VAE, pour en faire un véritable tremplin vers la qualification et l'emploi et de centraliser les données relatives aux parcours des candidats.

Le portail France VAE, déployé en juillet 2023 préfigure la future plateforme nationale et a accueilli à ce jour plus de 40 000 candidats à la VAE. Près de 210 certifications (sanitaire et social, soin, industrie (métallurgie), grande distribution et sport) étaient accessibles à la VAE via la plateforme jusqu'en juin 2024. Au regard des difficultés de recrutement dans le secteur médico-social l'effort financier a été recentré sur 24 certifications professionnelles de ce secteur depuis le 2 juin 2024. Le déploiement complet de la réforme interviendra e après la conclusion et l'approbation de la convention constitutive du GIP et l'entrée en vigueur de l'ensemble des textes d'application.

La politique de certification

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.

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 :

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.

- Un enregistrement de droit après avis conforme d'une commission professionnelle consultative (CPC) pour les diplômes et titres à finalité professionnelle créés par les ministères et après une concertation spécifique pour 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 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.

En janvier 2023, la Première ministre a confié à France compétences une mission d'analyse du fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC) avec, en particulier, l'objectif d'harmoniser les processus afin d'assurer une meilleure articulation avec la politique de compétences des branches. Le rapport remis par France compétences le 2 octobre 2023 formule 10 recommandations et 3 scénarios d'évolution. La recommandation centrale porte sur la convergence des critères d'enregistrement au RNCP. Il a vocation à être traduit dans des textes réglementaires qui reprendront tout ou partie des recommandations formulées.

- 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 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). Pour l’année 2023, le délai d’instruction moyen constaté dans le RNCP est de 3,9 mois ;
- Sur une doctrine qui prend la forme d’un guide et d’un vademecum⁴⁴ relatifs à l’enregistrement dans les répertoires nationaux qui sont partagés et validés par les membres de la commission de la certification professionnelle. Ils font 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). 137 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 41 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

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 2024 (sur un total de 25 ETP).

⁴⁴ Vademecum relatif à l’enregistrement dans le RNCP, guide d’enregistrement dans le RS.

d'une formation est conditionnée par l'existence d'une certification professionnelle en cours d'enregistrement dans les répertoires nationaux. 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, depuis 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 150 663 habilitations au 1^{er} juillet 2024 (dont 78 658 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.

Depuis 2022, 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'État (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 226 procédures de contrôle depuis avril 2021. Parmi celles-ci, 139 ont abouti à une mise en demeure dont 118 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). 31 procédures de contrôle sont encore en cours et 15 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 42% pour le RNCP et 74% 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 : 4 883 certifications professionnelles étaient enregistrées au 1^{er} juillet 2024 contre 7 966 actives au 1^{er} 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 1^{er} juillet 2024)

Certifications enregistrées de droit	2 970
<i>dont enseignement supérieur (dont diplômes nationaux, Titre d'ingénieur, diplômes visés, BUT, BTS ...)</i>	1 837
<i>dont éducation nationale (hors BTS)</i>	401
<i>dont travail</i>	274
<i>dont agriculture</i>	116
<i>dont transition écologique et cohésion des territoires (dont le secrétariat chargé de la mer)</i>	59
<i>dont armées</i>	102
<i>dont sport</i>	92
<i>dont santé</i>	16
<i>dont travail social et intervention sociale (solidarité)</i>	15
<i>dont culture</i>	18
<i>dont intérieur et des outre mers</i>	7
<i>Autres (Polynésie française et Nouvelle Calédonie)</i>	33
Certifications enregistrées sur demande	1 913
<i>dont certificats de qualification professionnelle</i>	269
TOTAL	4 883

Au 1^{er} juillet 2024, 1 175 certifications et habilitations étaient enregistrées dans le répertoire spécifique (dont 169 de droit) 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.

La certification professionnelle au ministère du travail

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 professionnelle 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 la détention 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 2023, 256 titres du ministère du travail sont recensés 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 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.

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 2023, le nombre de candidats présentés à une session d'examen du titre professionnel était de 195 535 (189 040 en 2022, soit une augmentation de 3,40 %). Avec un taux de réussite aux examens de 78,9 %, 154 286 candidats ont pu acquérir un titre professionnel.

En outre, six mois après les épreuves, 66,9 % des titulaires d'un titre professionnel ont accédé à un emploi contre 57, % en cas de validation partielle et 46,8 % 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 :

- 62,1 % 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, de manque d'expérience des candidats et/ou de manque de motivation et d'inadéquation des compétences ;
- Les titres professionnels permettent aux entreprises de recruter des professionnels maîtrisant leur métier : pour 77 % des entreprises, les certifiés recrutés maîtrisent les techniques de base et pour 52 %, les techniques avancées de leur métier ;
- Les titres professionnels assurent aux entreprises de recruter des salariés opérationnels : pour 86,2 % des entreprises, les certifiés recrutés ont su s'adapter rapidement aux exigences du poste occupé⁴⁶.

⁴⁵ Chiffres enquête devenir 2022.

⁴⁶ Chiffres enquête entreprises 2023.

Les agents publics

La formation dans la fonction publique de l'État

En 2022, 7,6 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 8 % par rapport à 2021, sans pour autant rattraper le niveau d'avant la crise sanitaire.

Les agents ont suivi en moyenne 4,5 jours de formation durant l'année 2022, dont 2,4 jours de formation statutaire et 2,1 jours de formation professionnelle.

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2022

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	700	91 800	3,1	22 300	42 800	1,4	23 000	134 600	4,5
Armées	2 800	19 800	0,3	53 400	152 000	2,2	56 200	171 800	2,5
Culture	100	7 500	0,3	28 600	58 400	2,4	28 700	65 900	2,7
Europe et Affaires étrangères	300	300	0,1	5 600	32 000	8,7	5 900	32 300	8,7
Ministères économiques et financiers	43 200	996 200	7,7	508 200	570 600	4,4	551 400	1 566 800	12,1
Éducation nationale ⁽¹⁾	123 700	179 900	0,2	1 175 600	1 778 900	1,7	1 299 300	1 958 800	1,9
Intérieur et Outre-mer	387 700	1 036 100	5,2	406 700	668 900	3,3	794 400	1 704 900	8,5
Justice	13 300	899 700	9,8	127 300	363 800	4,0	140 600	1 263 500	13,8
Services du Premier ministre	4 500	5 900	0,5	17 900	23 100	2,2	22 400	29 000	2,7
Ministères sociaux	200	64 200	4,8	17 200	31 000	2,3	17 400	95 200	7,1
Transition écologique et solidaire	8 200	102 800	2,2	93 200	140 100	3,0	101 400	242 900	5,3
Formation interministérielle	1 700	98 100	-	79 700	199 800	-	81 400	297 900	-

Ensemble, hors Éducation nationale	462 600	3 322 300	5,4	1 360 000	2 282 500	3,7	1 822 500	5 604 800	9,1
Ensemble, y compris Éducation nationale ⁽¹⁾	586 200	3 502 200	2,1	2 535 600	4 061 500	2,4	3 121 900	7 563 600	4,5
Évolution 2022/2021 ⁽³⁾	6%	0%	-1%	17%	18%	16%	15%	8%	7%

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDess ; 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 caractère administratif), 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.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2022 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2022. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(3) Les évolutions ont été calculées à champ constant. Elles ne tiennent pas compte des ministères qui ont vu leur champ d'étude évoluer entre 2021 et 2022, notamment le ministère de l'Agriculture, les ministères sociaux et une partie de l'Éducation nationale (voir Définitions et méthode).

Lecture : En 2022, les agents ont suivi en moyenne 4,5 jours de formation, dont 2,1 jours de formation statutaire et 2,4 jours de formation professionnelle.

1. La formation statutaire

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. Entre 2021 et 2022, le nombre de jours de formation statutaire est resté quasi stable alors que celui des effectifs en formation a augmenté de 6 %. Cette hausse est principalement portée par le ministère de l'Éducation nationale.

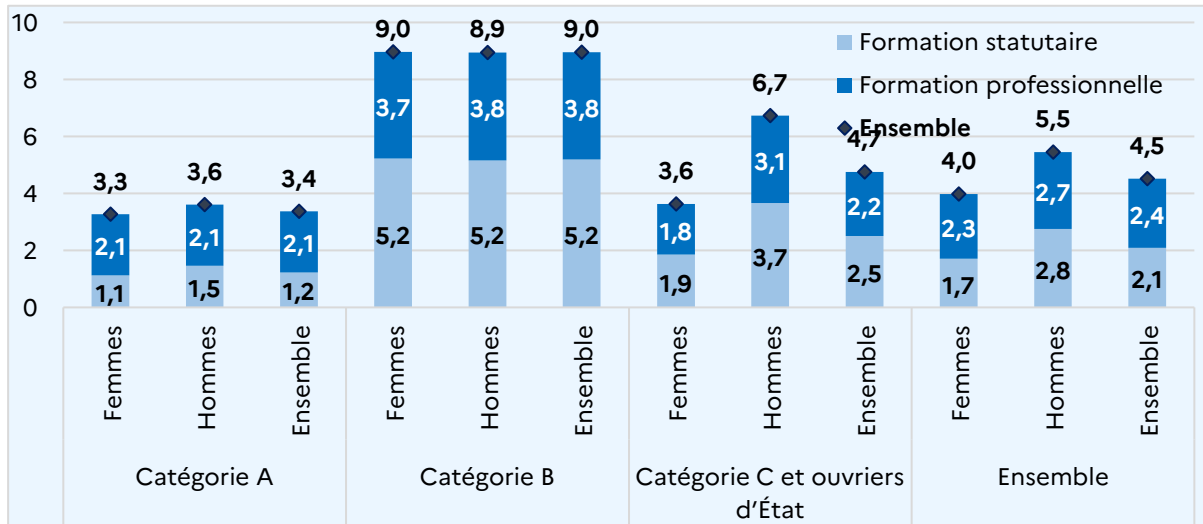
Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les magistrats du corps judiciaire, les greffiers et les corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, représente en moyenne 9,8 jours par agent en 2022. De même, la formation statutaire du ministère de l'Économie et des Finances s'élève à 7,7 jours par agent (Figure 1).

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,7 jour contre 2,8 jours en 2022 (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 moyen de jours passés en formation statutaire s'élève en 2022 à 5,2 pour les agents de catégorie B, alors qu'il est de 2,5 par agent de catégorie C et de seulement 1,2 pour ceux de catégorie A. Ces écarts entre les catégories s'expliquent par l'obligation de suivre une formation

statutaire pour de nombreux corps de catégorie B, mais également de catégorie C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent en 2022, selon la catégorie hiérarchique et le sexe



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 caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Ces données ne sont pas comparables à celles publiées l'année précédente pour 2021 en raison de changements de périmètre dans certains ministères, notamment dans l'Éducation nationale (voir Définitions et méthode).

Lecture : En 2022, les agents de catégorie B ont suivi en moyenne 9,0 jours de formation, dont 5,2 jours pour de la formation statutaire et 3,8 jours pour la formation professionnelle.

		Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
		Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	861 500	1,1	1 646 800	2,1	2 508 300	3,3
	Hommes	521 100	1,5	759 900	2,1	1 280 900	3,6
	Ensemble	1 382 600	1,2	2 406 600	2,1	3 789 200	3,4
Catégorie B	Femmes	638 800	5,2	458 200	3,7	1 097 000	9,0
	Hommes	782 300	5,2	573 600	3,8	1 355 900	8,9
	Ensemble	1 421 100	5,2	1 031 800	3,8	2 452 900	9,0
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	329 500	1,9	314 400	1,8	643 900	3,6
	Hommes	368 900	3,7	308 600	3,1	677 500	6,7
	Ensemble	698 400	2,5	623 100	2,2	1 321 500	4,7
Ensemble	Femmes	1 829 900	1,7	2 419 300	2,3	4 249 200	4,0
	Hommes	1 672 300	2,8	1 642 100	2,7	3 314 400	5,5
	Ensemble	3 502 200	2,1	4 061 500	2,4	7 563 600	4,5

2. 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 2021, le nombre de jours de formation professionnelle a augmenté de 18 % et celui des effectifs en formation de 17 %, à champ constant, essentiellement du fait d'une forte hausse dans l'Éducation nationale (+ 27 % à champ constant).

Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue, dispositif le plus courant, représente 79 % des jours de formation professionnelle effectués en 2022, soit 1,9 jour par agent (Figure 3). Le congé de formation professionnelle, qui concerne principalement les catégories A, représente 11 % des jours de formation professionnelle en 2022. Enfin, la préparation aux examens et concours concerne 9 % des jours suivis, soit 0,2 jour par agent

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent en 2022, selon le dispositif et la catégorie hiérarchique

	<i>en nombre de jours</i>				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,6	3,1	1,9	1,9	79%
Congés de formation professionnelle	0,4	0,1	0,0	0,3	11%
Préparation aux examens et concours	0,1	0,6	0,2	0,2	9%
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,1	0,0	0%
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Congé de transition professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0%
Ensemble	2,1	3,8	2,2	2,4	100%

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

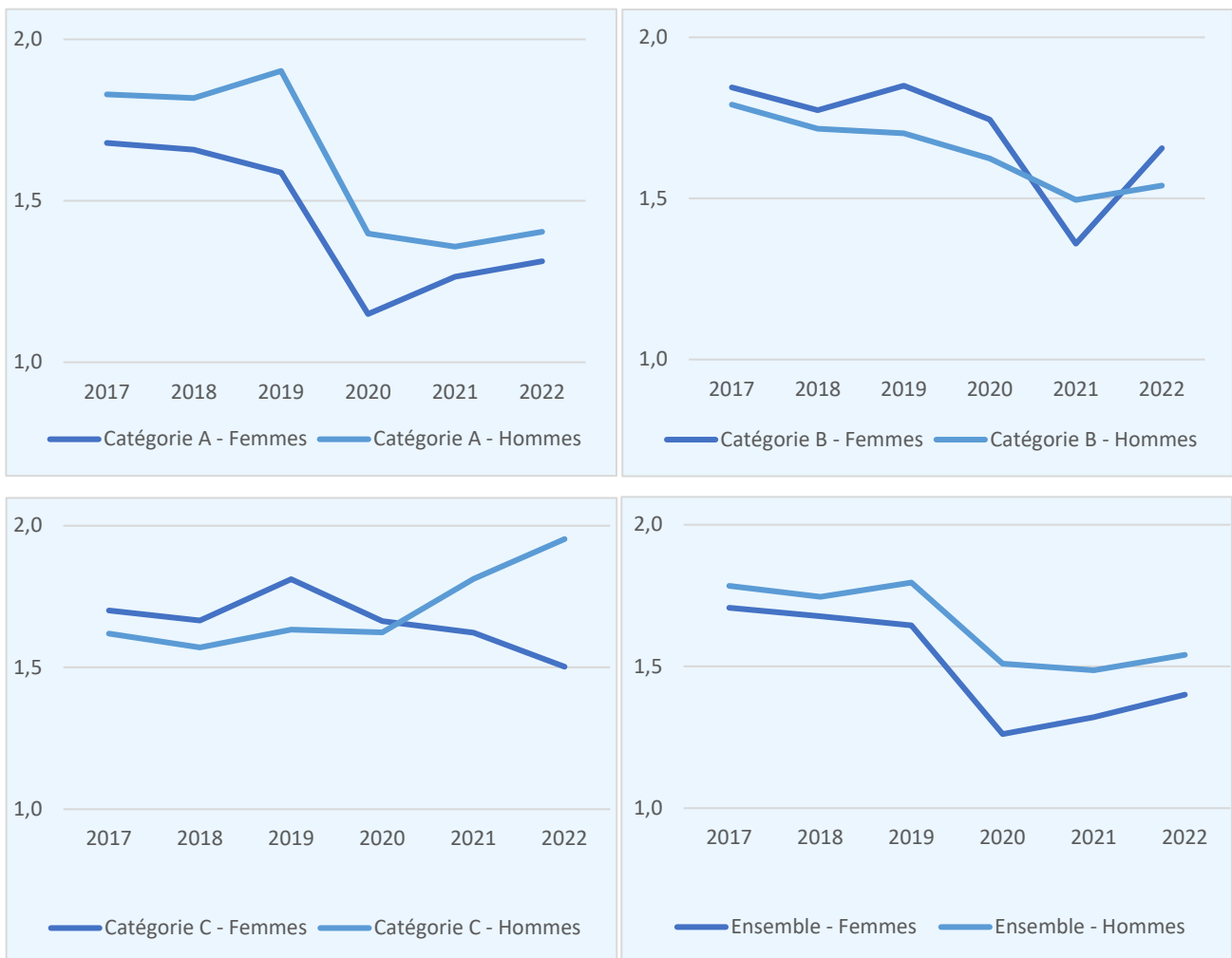
Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Ces données intègrent désormais les congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, ce qui contribue à augmenter de 0,3 le nombre moyen de jours de formation suivis par l'ensemble des agents.

Lecture : En 2022, les agents ont suivi en moyenne 2,4 jours de formation professionnelle.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle est en très légère hausse en 2022, pour les hommes aussi bien que pour les femmes (Figure 4). Selon la catégorie hiérarchique et le sexe des agents, cette durée est comprise entre 1,3 et 2,0 jours⁴⁷. Les agents de catégorie A sont ceux qui suivent les formations professionnelles les plus courtes : 1,3 jour pour les femmes (comme en 2021) et 1,4 jour pour les hommes (stable depuis 2020).

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2022 (en nombre de jours)



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

⁴⁷ Hors congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, cette donnée n'étant pas disponible en 2021.

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 caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Les données du ministère de l'Éducation nationale concernant les congés de formation professionnelle, fournies en 2022 pour la première fois, n'ont pas été intégrées à ces séries.

Lecture : En 2022, les actions de formation professionnelle suivies par les femmes en catégorie A durent en moyenne 1,3 jour, contre 1,7 en 2017.

Données :

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	Catégorie A - Femmes	1,7	1,7	1,6	1,1	1,3	1,3
	Catégorie A - Hommes	1,8	1,8	1,9	1,4	1,4	1,4
Catégorie B	Catégorie B - Femmes	1,8	1,8	1,9	1,7	1,4	1,7
	Catégorie B - Hommes	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5
Catégorie C et ouvriers d'État	Catégorie C - Femmes	1,7	1,7	1,8	1,7	1,6	1,5
	Catégorie C - Hommes	1,6	1,6	1,6	1,6	1,8	2,0
Ensemble	Ensemble - Femmes	1,7	1,7	1,6	1,3	1,3	1,4
	Ensemble - Hommes	1,8	1,7	1,8	1,5	1,5	1,5

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF)⁴⁸ 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 bénéficier d'une prise en charge pour tout ou partie du coût de la formation.

En 2022, hors ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Europe et des Affaires étrangères, de l'Agriculture et de l'Alimentation, 4 700 stagiaires ont bénéficié de ce dispositif pour 30 700 jours de formation.

⁴⁸ 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.

Figure 5 : Effectifs en formation et nombre de jours suivis dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2022

	Effectifs en formation	Nombre de jours en formation
Agriculture et Alimentation	nd	nd
Armées	950	4 700
Culture	260	1 840
Europe et Affaires étrangères	nd	nd
Ministères économiques et financiers	2 620	12 160
Intérieur et Outre-mer	110	1 530
Justice	440	7 470
Services du Premier ministre	60	1 250
Ministères sociaux	90	-
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	180	1 720
Formation interministérielle	-	-
Ensemble⁽¹⁾ hors ministères de l'enseignement	4 700	30 680

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. En 2022, 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.

(1) En 2022, l'ensemble est calculé hors les ministères suivants : Éducation Nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur et Recherche, Europe et Affaires étrangères, Agriculture et Alimentation.

Note : L'analyse en évolution de ces données doit être réalisée avec prudence. Les périmètres des ministères répondants peuvent en effet 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

Lecture : En 2022, 4 700 agents ont mobilisé leur CPF pour un total de 30 680 jours de formation.

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 : la formation professionnelle regroupe ici 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 congé de transition professionnelle, qui permet de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Formation interministérielle : La formation interministérielle regroupe ici les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, dans un IPAG ou un 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.

La formation dans la fonction publique territoriale

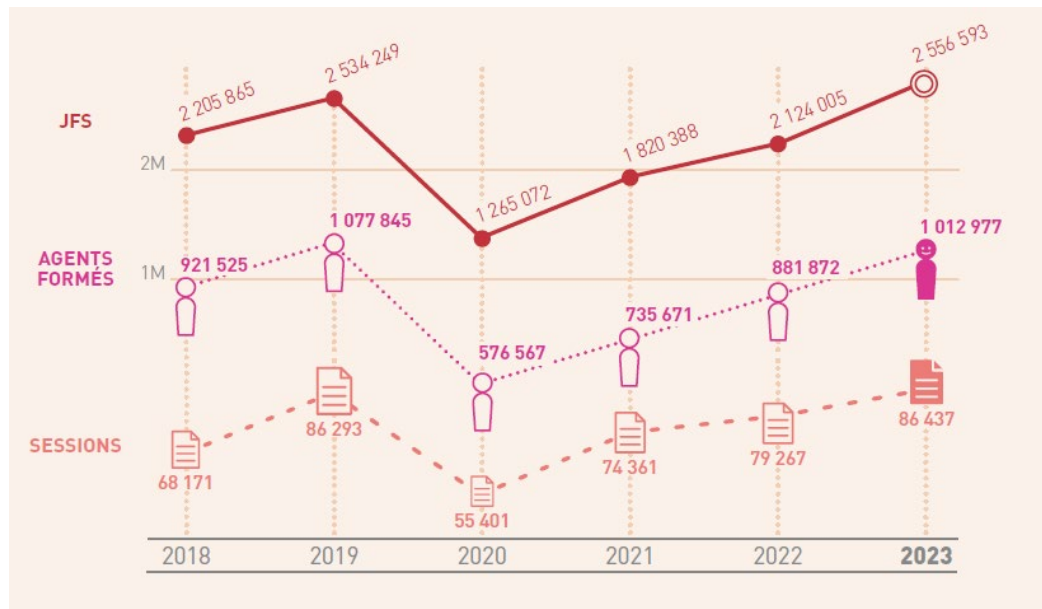
Activité 2023 : une activité en forte croissance avec plus d'un million de stagiaires formés

Comparable au plus haut niveau de 2019, le nombre d'agents territoriaux accueillis dans une formation du CNFPT s'élève à 1 012 977 pour l'année 2023. Les effectifs des stagiaires formés par le CNFPT progressent ainsi entre 2022 et 2023 de 14,86 %, après une progression de 20% entre 2021 et 2022.

La dynamique de croissance continue de l'activité observée depuis 2021 se poursuit en 2023 par une hausse de près de 20 % des journées de formation stagiaires (JFS) par rapport à 2022 (2 556 593 JFS en 2023 pour 2 124 005 JFS en 2022). Le volume de JFS 2023, qui est un meilleur indicateur d'activité que le nombre de stagiaires, s'avère même supérieur à celui constaté en 2019 (2 534 249 JFS) dernière année de référence avant l'impact de la crise sanitaire. Ces résultats soulignent l'intensité de l'activité globale de l'établissement qui enregistre 86 437 sessions réalisées en 2023, en croissance de 9,04 % par rapport aux 79 267 sessions de 2022, soit un niveau de réalisation légèrement supérieur à celui affiché en 2019.

Par ailleurs, on peut aussi constater la poursuite de la baisse du taux d'annulation des sessions qui s'établit à 10,6% en 2023 contre 13% en 2022 et 23% en 2021. Ce taux s'aligne ainsi pratiquement au taux de 9,5% de 2019 qui constitue la meilleure année de référence d'avant la crise du Covid.

Illustration de l'évolution de l'activité formation annuelle entre 2018 et 2023 en nombre de JFS (journées formation stagiaire), agents formés et sessions



Présentation analytique de l'activité de formation du CNFPT en 2023

L'action du CNFPT s'inscrit dans le cadre des 6 grandes catégories de formation proposées aux agents de la fonction publique territoriale (FPT) que le dispositif législatif a arrêté pour définir le périmètre de ses compétences statutaires et 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 et dont l'objectif est le développement des compétences tout au long de la carrière ;
- 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 2023 en journées formation stagiaires JFS (source : bilan d'activité 2023 du CNFPT)

Évolution des JFS par objectif de formation des stagiaires entre 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Formation d'intégration	285 870	327 922	248 921	334 193	363 987	416 192
Formation initiale	89 980	85 266	58 311	74 589	94 899	97 845
Formation continue de professionnalisation et de perfectionnement	1 526 426	1 791 376	736 504	1 141 642	1 415 737	1 745 172
Formation continue obligatoire	35 956	35 696	13 052	33 343	41 940	42 410
Préparation aux concours et examens	267 632	293 988	208 284	236 620	207 442	254 974
TOTAL	2 205 865	2 534 249	1 265 072	1 820 388	2 124 005	2 556 593

Source : rapports d'activité du CNFPT.

Les formations d'intégration

Les formations d'intégration des agents de catégorie A, B et C, avec 24 351 journées de formation (JF) et 416 192 journées formation stagiaires (JFS) en 2023 confirment la dynamique constante de l'activité pour cette catégorie de formation dont le volume a progressé de 6,7% en JF et de 14,3% en JFS entre 2022 et 2023. Cette croissance est notamment liée à l'accueil en formation d'intégration des agents publics territoriaux contractuels - tel que le prévoit la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - qui viennent s'ajouter aux stagiaires recrutés par voie de concours. En effet, si le CNFPT formait déjà 9 963 agents contractuels sur l'année 2022, ils ont été 13 205 à avoir été accueillis tout au long de l'année 2023 en plus des 55 468 stagiaires en FI de titularisation. La part relative des stagiaires contractuels présents en formation d'intégration est ainsi passé de 16% en 2022 à 19 % en 2023.

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).

Les formations de la filière police municipale (PM) dont la part dans l'activité globale de l'établissement ne cesse de croître d'année en année constituent un enjeu majeur pour le CNFPT.

En 2019, les journées de formation dédiées à la police municipale représentaient environ 9 % du nombre total de Journées formation (JF) annuellement déployées par l'établissement. Ce taux dépasse désormais les 10 % sur les deux derniers exercices 2022 et 2023, alors même que le poids des effectifs des agents de cette filière dans la FPT n'est que de 1,60%.

En 2023, 9 788 journées ont été consacrées à la formation initiale des policières et policiers municipaux contre 9 007 en 2022 (+ 8 %). De 2019 à 2023, l'établissement enregistre un passage de 6 401 JF en 2019 à 9 788 JF en 2023 soit une progression de + 52 % sur la période.

En 2023, 2 874 agents ont suivi une formation initiale : 2 555 agents de PM, 300 cheffes et chefs de service de PM et 19 directrices et directeurs de PM. Au-delà des volumes, ce sont surtout les délais de départ en formation initiale qui ont été significativement réduits, au bénéfice des collectivités et des agents recrutés.

Le CNFPT a en effet déployé un plan d'action volontariste pour revoir la taille des groupes, le séquençage des formations et leur localisation afin de réduire les délais, notamment avec la création de quatre centres dédiés à la formation des policières et policiers municipaux.

Ce plan d'action spécifique à la filière police municipale démontre la capacité de l'établissement de s'adapter au contexte de développement des politiques de sécurité publique des collectivités dont les recrutements d'agents dans la filière PM n'ont cessé de croître ces dernières années, générant dans leur sillage une demande massive de formation.

Concernant la formation continue obligatoire (FCO) des policières et policiers municipaux, l'année 2023 est marquée par une relative stabilisation avec 3 424 JF en 2023 contre 3 276 JF l'année précédente après avoir connu une forte évolution entre 2021 et 2022. Enfin la formation à l'armement comptabilise 8 703 JF en 2023 contre 8 181 JF en 2022, soit une évolution de + 6 %.

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels

Le CNFPT qui organise les formations de préparations aux concours et examens professionnels pour toutes les filières et cadre d'emplois de la FPT a connu en 2023 un regain important d'activité à ce titre après une année 2022 de baisse relative par rapport à 2021, imputable au caractère conjoncturel et cyclique de l'organisation des concours par les centres de gestion.

L'activité de préparation aux concours et examens professionnels s'élève en effet pour 2023 à 254 974 journées formations stagiaires (JFS) contre 207 442 JFS en 2022, soit une progression de + 22,7%.

En 2023, l'établissement a organisé des tests d'entrée dans le dispositif de préparation aux concours pour quelque 58 000 agents en deux séquences ; la première de 38 000 agents au printemps et la seconde de 20 000 agents à l'automne.

107 267 agents ont participé à des actions de préparation aux concours en 2023, soit une légère hausse comparativement à 2022 où leur nombre était de 102 383.

L'offre de formation à destination de ces publics est dispensée de préférence en présentiel pour les préparations aux concours et examens de catégorie C et en format mixte (mêlant présentiel et distanciel) ou entièrement à distance pour les préparations aux concours et examens de catégories A et B. Les remises à niveau dites Tremplins ont été programmées en format mixte en 2023.

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.

En 2023, la formation continue comptabilise 161 024 journées de formation, soit 74 % des JF de l'année, soit une part relative en très forte augmentation comparée à celles de 2022 (62 %), 2021 (59 %), 2020 (55 %), et même 2019 (64 %).

Il est à noter que la part relative des formations continues sur mesure construites sur demande d'une ou plusieurs collectivités, appelées ainsi « intras » ou « en union », est en progression sensible par rapport aux formations « inter » sur catalogue. Ces types de prestations formatives enregistrent en effet une croissance de 9% de JF pour les intra et de 8,2% de JF pour les formations en union par rapport à 2022.

Les formations « intras » représentent ainsi 44 % du total des journées de formation continue contre 43 % en 2019 et 46 % en 2022. Les actions sur mesure sont appréciées par les collectivités comme un des vecteurs les plus adaptés à l'accompagnement de leurs projets de mise en œuvre des politiques publiques et des métiers. Les formations continues sur catalogue ou FC inter, quant à elles, enregistrent pour l'année 2023 un réalisé de 71 472 JF contre 62 455 JF en 2022, soit une progression sensible de + 14 %.

Une territorialisation accrue de l'offre de formation

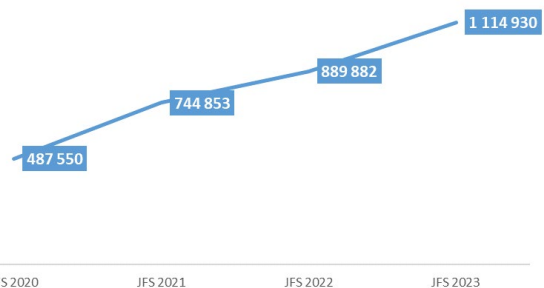
Pour répondre aux besoins de formation des 1,9 million d'agents territoriaux, et des 47 000 collectivités et établissements publics locaux, dans toute leur diversité, le CNFPT s'est donné notamment pour objectif, dans le cadre de son nouveau projet d'établissement 2022-2027, de « garantir un égal accès à la formation ».

La territorialisation de l'offre de formation donne corps à l'ambition de réduire les inégalités d'accès à la formation liées à l'éloignement géographique, l'existence d'antennes départementales facilitant le départ en formation, notamment pour les agents de catégorie C moins mobiles.

L'objectif est de permettre à chaque individu de pouvoir bénéficier des mêmes droits en matière de formations, quelle que soit sa qualification, sa filière et surtout son lieu géographique d'exercice.

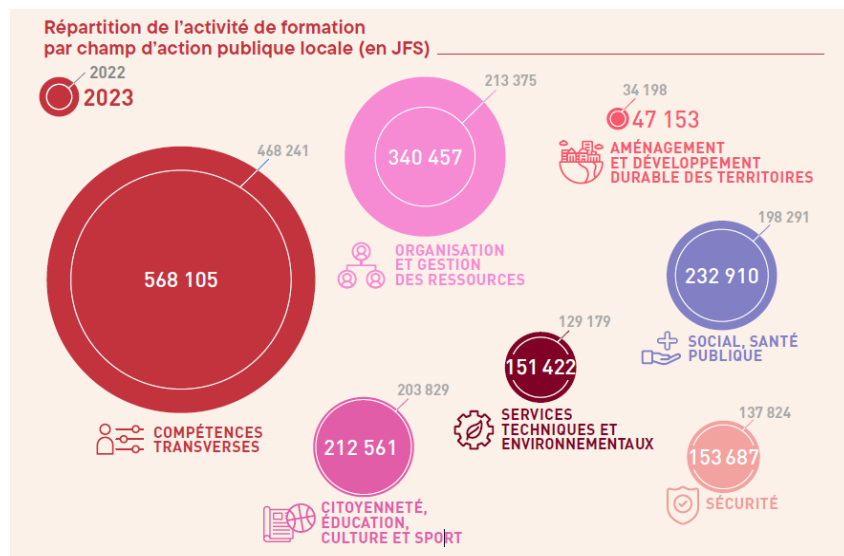
La territorialisation limite également les déplacements des stagiaires et l'empreinte écologique de l'activité de formation. Les antennes départementales, conformément aux valeurs de service public portées par l'établissement et ses engagements en matière de transition écologique, permettent d'offrir des formations à moins de 50 kms du lieu de résidence administrative.

JFS réalisés en proximité (aire départementale)



Des formations qui couvrent l'ensemble des politiques publiques

Ces actions s'inscrivent dans une pluralité de champs publics d'action locale qui se maintient d'année en année.



Les actions engagées en 2023 dans le cadre des engagements du CNFPT en faveur de la transition écologique

À compter du 1^{er} septembre 2023, le CNFPT a inscrit la transition écologique dans toutes les formations d'intégration dispensées à toutes les catégories et pour tous les agents titulaires ou contractuels. Désormais, ce sont près de 60 000 agents territoriaux qui, chaque année, bénéficient dans le cadre de leurs formations obligatoires d'un module adapté dédié.

Par ailleurs, l'établissement a généralisé l'intégration de la question de la transition écologique dans les formations dites « métiers », notamment au travers de différents outils pédagogiques tels des livrets thématiques, des webinaires, des ressources formatives, etc. En outre 550 stages sont identifiés via un label interne « Transition écologique » constituant un fil rouge. En conséquence, le CNFPT déploie des actions en vue de former, durant les trois prochaines années, 10 000 cadres locaux au management des transitions.

En formation continue plus spécifiquement, l'effort de l'établissement est très important puisque ce sont 1 448 sessions qui ont été réalisées, contre 962 en 2022 (soit une progression de 109,4%). Cette forte progression apparaît également en JFS avec 37 164 JFS en 2023, contre 24 808 JFS en 2022 (49,81% de progression), ainsi qu'en nombre de stagiaires, puisqu'on comptabilise 20 201 stagiaires présents en 2023, contre 11 902 en 2022 (et 7552 en 2021), soit une progression de 2002 à 2023 de plus de 70% par rapport à 2022.

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 territoriaux (dans la limite de montants maximum 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.

Pour l'année 2023, 3 636 collectivités territoriales ont participé à la campagne de recensement des intentions de recrutement d'apprentis conduite par le CNFPT entre le 23 janvier et le 17 mars 2023. 17 707 intentions de recrutements d'apprentis dans la fonction publique territoriale ont été saisies jusqu'à cette date, d'autres collectivités s'étant signalées postérieurement.

Finalement, 8 141 accords de prise en charge (APC) ont été délivrés au titre de la cohorte 2023, pour 9784 allocations initialement octroyées aux collectivités selon les règles de régulation en vigueur. Les 8 141 APC délivrés par le CNFPT financent près des deux tiers des 12 800 contrats d'apprentissage signés par les employeurs publics locaux en 2023 (source DGEFP).

Concernant la répartition par niveau de qualification, les données de 2023 viennent corroborer les deux tendances majeures constatées depuis plusieurs années : la baisse en pourcentage des contrats financés concernant le premier niveau de qualification et la hausse régulière des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur (59,7 % en 2023 contre 54,5 % en 2022).

Cette baisse est accentuée pour la cohorte 2023 par le fait que les collectivités, par stratégie, ont fait financer par le CNFPT les diplômes les plus coûteux et donc les plus élevés en raison des contraintes de financement qui ont pesé sur la cohorte pour la première fois en 2023.

Comme pour les cohortes précédentes, le CAP Accompagnant éducatif petite enfance est le diplôme le plus représenté parmi les APC délivrés en 2023. La part de ce diplôme chute néanmoins, passant de 17,9% des diplômes financés en 2022 à 9,6% en 2023, quand il représente 10,7% du total des contrats signés au sein de la fonction publique territoriale pour cette même année.

Parmi les diplômes les plus représentés, ressortent ceux dans le domaine de la petite enfance, les métiers du paysage et des espaces verts, de l'animation, de l'accompagnement social, de la santé puis ceux liés aux services transversaux (gestion administrative, informatique, droit public) ; et ce, dans la continuité de 2022. Cette hiérarchie des diplômes masque toutefois, pour partie, la réalité des spécialités de formation les plus plébiscitées par les employeurs publics territoriaux, dont le travail social et la santé qui représentent 26,5% des demandes de financement.

Données statistiques complémentaires

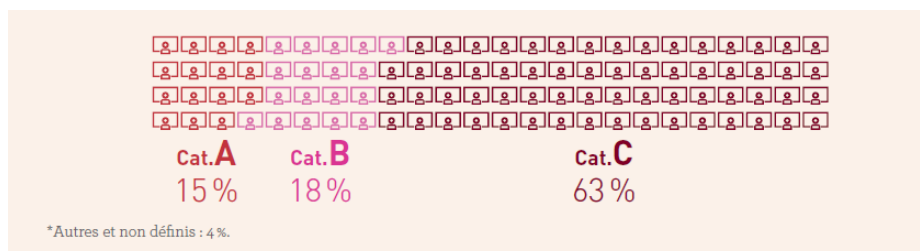
► Répartition de l'activité de formation en 2022 par filière de la FPT

	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.

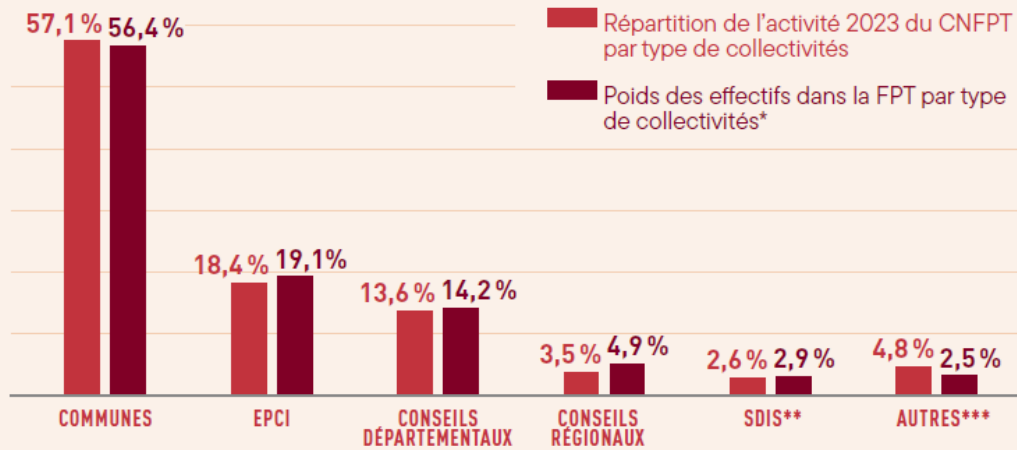
Autres : titulaires sans filière, contractuels, emplois aidés, inconnus

► Répartition de l'activité en JFS par catégorie d'agents (source : bilan d'activité 2023 du CNFPT)



► Répartition de l'activité de formation 2023 par type de collectivité (source : bilan d'activité 2023 du CNFPT)

Répartition de l'activité formation (en JFS) par type de collectivités comparée au poids de leurs effectifs dans la FPT



* Source : bulletin d'information statistique n°183 (avril 2024) du département des études et des statistiques locales, DGCL.

** Services départementaux d'incendie et de secours.

*** Offices publics de l'habitat et hors fonction publique.

Source : rapports d'activité du CNFPT

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 L5 du code général de la fonction publique.

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 2023 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.

Chiffres clés de la formation des agents relevant de la fonction publique hospitalière en 2023 (source : données d'activité 2023 de l'ANFH complétées des données de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris)

	ANFH 2023	AP-HP 2023
Nombre total des établissements FPH	2 219	
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 ce dispositif à l'ANFH)	2 219	
Nombre d'établissements <u>adhérents</u> à l'ANFH en 2023 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 sage-femmes)	2 165 (97,6%)	
Nombre total des agents relevant de la FPH en 2022 (effectifs physiques)	1, 22 M Source : Insee, Siasp	Dont 71228
Nombre d'agents des établissements cotisant à l'ANFH en 2023 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sage-femmes, mais hors contrats aidés)	1 116 548	
Nombre d'agents des établissements <u>adhérents</u> de l'ANFH en 2023 (effectifs physiques des personnels non médicaux, y compris sage-femmes, mais hors contrats aidés)	1 022 382	
Départs en formation dans le cadre du plan de formation 2023 (agents relevant de la fonction publique hospitalière des seuls établissements <u>adhérents</u>) <i>Dont plus de 460 000 actions de formations dispensées par des Organismes de DPC (ODPC) à des professionnels de santé éligibles au DPC</i>	1 019 893	93562
Taux d'accès à la formation	54,1 %	58 %
Départs dans le cadre de l'enveloppe congé de formation professionnelle en 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de congés de formation professionnelle (dossiers classiques CFP) en cours - Nombre de dossiers de validation des acquis de l'expérience en cours (VAE) - Nombre de bilans de compétences en cours (BC) 	3 078 1 500 5 251	Dont agents AP-HP n.d.
Etudes promotionnelles financées par l'ANFH en 2023 (ce chiffre n'inclut pas les études promotionnelles financées sur les plans de formation par les établissements non adhérents)	22 891	270 hors FMEP

Les données relatives au plan de formation

Les données présentées concernent 97,6 % des établissements de la FPH qui adhèrent à l'ANFH et sont représentatives de 97,8 % des agents de la FPH (hors AP-HP). En 2023, plus de 1 million de 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 54,1% (+3,1 points par rapport à 2022).

L'année 2023 est marquée par une augmentation de 13,4% des départs en formation par rapport à 2022 avec plus de 1 019 000 départs en formations en cours de réalisation contre plus de 899 000 en 2022. Cette évolution reflète non seulement la consolidation de la reprise des formations de courte durée constatée en 2022 mais aussi le maintien de la bonne dynamique en faveur des études promotionnelles ainsi que la progression des formations de type apprentissage.

Avec un volume de plus de 31,2 millions d'heures (+10% par rapport à 2022), l'augmentation du nombre d'heures s'explique principalement, comme l'année dernière, par l'augmentation du nombre de départs puisque la durée moyenne des formations diminue (31 heures en moyenne en 2023 contre 31,5 heures en moyenne en 2022). Elle est portée par un niveau record de départs concernant les formations de type 2c « Actions de développement des connaissances et de la compétence » et par la poursuite du développement des formations de type apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

En 2023, 4 422 (contre 2 910 en 2022) dossiers apprentissage étaient ainsi en cours, correspondant à 30,2 M€ de charges. 36% 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 71% 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 (45%) dans les dossiers de type apprentissage en cours en 2023.

La répartition des départs en formation par catégorie statutaire en 2023 est la suivante :

Catégorie A	40%
Catégorie B	38%
Catégorie C	20%
Autres*	2%

* apprentis et non répartis

Stagiaires AP-HP	Catégorie A	53%
	Catégorie B	37%
	Catégorie C	10%

A noter qu'un stagiaire peut partir plusieurs fois en formation au cours de l'exercice.

En 2023, la plus forte progression du nombre de départs enregistrés sur l'agrément PLAN concerne les agents de catégorie B (+16,5% de départs par rapport à 2022) avec une part dans les départs en progression de +1 point par rapport à l'exercice précédent.

Par ailleurs, toujours dans le cadre du plan de formation des établissements adhérents à l'ANFH, plus de 460 000 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 sage-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, 3 078 dossiers classiques sont en cours de financement en 2023.

Pour la VAE, 1 500 dossiers sont en cours de financement en 2023 dans le cadre du 0,2 % CFP/VAE/BC.

Pour la réalisation de bilans de compétences, 4 341 dossiers ont été accordés en 2023 (4 515 en 2022) et concernent majoritairement les agents de catégorie B (50% catégorie B, 29% catégorie A et 21% 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 de la Santé et de la Prévention).

Elles sont notamment financées sur l'enveloppe du Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE) 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 2023, 22 891 études promotionnelles sont financées par l'ANFH pour un total de 573 M€ tous fonds confondus (incluant les EP financées sur des fonds mutualisés pour des agents de l'AP-HP). Le nombre de nouveaux dossiers reste stable en 2023 s'établissant à 9 817.

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%
Sur le FMEP (0,6 %)	42%
Sur l'enveloppe CFP-BC-VAE (0,2 %)	2%

AP-HP Hors FMEP	91 %
	9 %

En 2023, 4 464 nouveaux dossiers ont été financés sur le FMEP⁴⁹, en premier lieu pour le diplôme d'Etat infirmier (37,3% de l'ensemble), en second lieu pour le diplôme d'Etat d'aide-soignant (25,1%) et en 3^{ème} lieu pour le diplôme de cadre de santé (12,5%).

30% de ces nouveaux dossiers ont été accordés à des agents de catégorie C, la part la plus importante étant celle des agents de catégorie B (43%)..

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.

⁴⁹ 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.

La formation des personnes en recherche d'emploi

Introduction : panorama de la formation des personnes en recherche d'emploi

Le nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient indemnisées⁵⁰ ou bénéficient d'une protection sociale au titre de leur formation, atteint, sur l'ensemble du territoire, 1 104 200 en 2023, contre 1 267 300 en 2022 (-13 %). Cette baisse est principalement liée à la diminution du recours aux formations financées par le Compte Personnel de Formation (CPF) sans cofinancement par France travail (-33 %). Les mesures de régulation de l'offre de formation mises en place au 1^{er} semestre 2022 ainsi que l'instauration de France Connect+ en octobre 2022 pour sécuriser les demandes de formation au titre du CPF semblent expliquer cette évolution⁵¹. Bien qu'il demeure très employé, le CPF non cofinancé par France travail représente 25 % des entrées des stagiaires en 2023 (contre 35% en 2021 et 32 % en 2022), derrière les conseils régionaux et France Travail. 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 France Travail.

Hors CPF, le nombre de formations professionnelles financées par France Travail (-7% en 2023 par rapport à 2022, après une hausse de 1% entre 2021 et 2022), les conseils régionaux (-4% entre 2022 et 2023, au-dessus du niveau observé pré-crise sanitaire toutefois) et l'Etat (-5% entre 2022 et 2023) est en légère baisse en 2023 par rapport à 2022, soit -4% au total.

En revanche, les entrées en formations commandées par les opérateurs de compétences (hors préparations opérationnelles à l'emploi collectives - POEC), les stagiaires eux-mêmes (hors CPF non cofinancé par France Travail) ou d'autres commanditaires continuent d'augmenter (+ 22 % par rapport à 2022) et s'élèvent à 58 900 entrées. Enfin, le nombre de POEC se monte à 47 400 en 2023, en légère augmentation (+1%) par rapport à 2022.

La durée moyenne de formation reste relativement stable en 2023 : 4,2 mois, contre 4,4 mois en 2022. Cette durée reste par ailleurs plus élevée que la moyenne observée en 2019 (3,8 mois).

La répartition des formations par durée est légèrement différente de 2022 (tableau 2), avec des disparités plus marquées entre les commanditaires : les formations commanditées par les régions sont en moyenne plus longues que celles commanditées par France Travail (5,3 mois contre 2,9 mois). Ainsi, 58 % des heures de formation professionnelle dispensées aux personnes en recherche d'emploi en 2023 ont été commanditées par les conseils régionaux.

⁵⁰ Elles peuvent bénéficier d'une indemnité chômage ou d'une rémunération au titre de la formation

⁵¹ Dares résultats N°53 - SEPTEMBRE 2023, Johanna Bismuth : Le compte personnel de formation en 2022 et Dares résultats N°40 - JUILLET 2024, Johanna Bismuth : Le compte personnel de formation en 2023

Tableau 1 : Nombre d'entrées en formations suivies par des personnes en recherche d'emploi en 2023 par commanditaire de la formation

	Conseils Régionaux	France Travail (1)	POEC (2)	État (3)	Opco	Financement par le stagiaire	CPF non cofinancé par France Travail	Autres (4)	Total
Entrées en 2023									
Auvergne-Rhône-Alpes	12 800	54 000	4 300	1 500	400	3 000	33 900	3 200	113 200
Bourgogne-Franche-Comté	17 100	8 800	1 200	800	<100	700	8 800	1 000	38 400
Bretagne	32 800	9 300	2 900	1 400	100	1 400	12 600	2 300	62 800
Centre-Val de Loire	20 200	8 500	1 100	700	100	600	9 400	800	41 400
Corse	2 200	1 100	<100	100	<100	100	1 000	200	4 700
Grand Est	26 100	30 500	2 600	1 300	100	1 300	17 700	2 000	81 500
Hauts-de-France	63 500	24 400	6 400	4 800	100	1 000	21 500	3 600	125 200
Ile-de-France	62 300	44 400	9 500	6 900	2 400	5 200	63 100	4 800	198 500
Normandie	24 400	11 800	2 200	1 000	100	700	11 800	1 400	53 400
Nouvelle Aquitaine	31 200	26 400	5 500	1 400	100	1 700	22 500	3 500	92 200
Occitanie	30 700	28 700	3 400	3 400	200	1 600	26 200	3 700	97 900
Pays-de-la-Loire	14 500	11 600	3 300	1 500	100	1 800	15 100	1 500	49 300
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 700	44 200	3 500	2 000	200	1 700	25 000	5 400	94 700
France métropolitaine	350 500	303 800	45 900	26 700	3 800	20 600	268 600	33 400	1 053 300
Guadeloupe	1 400	4 900	300	200	<100	100	1 200	100	8 200
Guyane	900	4 800	100	200	-	<100	400	<100	6 400
La Réunion	6 000	13 300	500	800	<100	200	3 300	500	24 500
Martinique (5)	100	7 700	200	100	<100	<100	1 100	100	9 400
Mayotte	600	1 200	300	200	-	<100	<100	<100	2 400
DROM	9 000	31 800	1 500	1 500	<100	400	6 000	700	50 900
FRANCE	359 500	335 600	47 400	28 100	3 800	21 000	274 600	34 100	1 104 200
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancé par France Travail)	43,3%	40,5%	5,7%	3,4%	0,5%	2,5%	-	4,1%	100,0%
Entrées en 2022									
France	373 500	359 400	47 000	29 600	3 000	17 500	409 600	27 800	1 267 300
Part dans l'ensemble des entrées (hors CPF non cofinancés par France Travail)	43,6%	41,9%	5,5%	3,5%	0,3%	2,0%	-	3,2%	100,0%
Évolution du nombre d'entrées en formation entre 2022 et 2023	-4%	-7%	1%	-5%	28%	20%	-33%	24%	-13%

(1) y compris CPF cofinancés par France Travail

(2) Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) sont des formations commanditées conjointement par France Travail et les Opcv.

(3) Les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP) sont attribuées aux commandes État lorsqu'elles sont identifiables dans les données, aux conseils régionaux autrement.

(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 France Travail.

NB : les formations déléguées par un conseil régional à France Travail sont attribuées à France Travail.

Champ : personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage de formation professionnelle en 2022 et 2023, France métropolitaine + DROM

Sources : Dares, Brest

Tableau 2 : Caractéristiques des personnes et des formations pour les entrées en formation (hors CPF non cofinancé par France travail) en 2022 et 2023

	2022	2023
Sexe		
Hommes	48%	48%
Femmes	52%	52%
Age		
Moins de 26 ans	28%	28%
Entre 26 et 45 ans	47%	47%
45 ans ou plus	25%	25%
Niveau d'études		
Pas de diplôme (au plus le brevet des collèges)	29%	30%
CAP-BEP	18%	17%
Bac non-obtenu	7%	7%
Bac	23%	23%
Supérieur au bac	23%	24%
Durée de la formation		
Moins de 3 mois	50%	51%
de 3 à 6 mois	24%	25%
6 mois et plus	26%	24%
en moyenne (en mois)	4,4	4,2
Ensemble	100%	100%

Champ : entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ayant débuté une formation en 2022 ou 2023, hors formations CPF non cofinancées par France Travail. France métropolitaine + DROM

Sources : Dares, Brest.

En 2023, les caractéristiques des personnes en recherche d'emploi entrées en formation professionnelle sont très proches de celles observées par le passé, en 2022 comme en 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.

L'UNEDIC

L'Unédic 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 (aide au retour à l'emploi-formation – Aref) et la contribution au budget de France Travail.

La rémunération des demandeurs d'emploi indemnisés

Il existe un régime public de rémunération des demandeurs d'emploi en formation (Rémunération des formations de France Travail - RFFT) afin de permettre à des chômeurs non-indemnisés mais inscrits à France Travail de percevoir une rémunération versée par France Travail pendant une formation. La RFFT est accordée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation conventionnée par France Travail (dans le cadre d'une AIF – aide individuelle à la formation, une POE – préparation opérationnelle à l'emploi, une AFPR – aide à la formation préalable au recrutement ou une AFC – action de formation conventionnée).

Il existe également une rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (RSFP) versée par les régions.

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 paiement).

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. Par ailleurs, en vertu du décret n°2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle la RSFP est, depuis le 1^{er} janvier 2023, indexée sur l'inflation.

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

Depuis la convention d'assurance chômage de 2001, les demandeurs d'emploi indemnisés qui entreprennent une action de formation validée par France Travail 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 n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ainsi, en application de l'article 4 de l'annexe A du décret du 26 juillet 2019, les demandeurs d'emploi indemnisés qui accomplissent, soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), soit une action de formation financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte

personnel de formation, perçoivent l'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'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Au cours de l'année 2023, le nombre moyen de bénéficiaires de l'Aref était de 121 442, soit 4,9 % des demandeurs d'emploi indemnisés (contre 125 283, soit 5,2 % des demandeurs d'emploi indemnisés en 2022). Le montant des prestations versées en 2023 au titre de l'Aref s'élève à 1,8 Md€ (contre 1,9 Md€ en 2022).

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'aide au retour à l'emploi (ARE), soit les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, ou à l'Aref. Le versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) 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 2023, le nombre moyen de bénéficiaires de l'ASS – F était de 5 149, soit 1,9 % des bénéficiaires de l'ASS (contre 6 036, mais dans la même proportion de 1,9 %, au cours de l'année 2022).

Le montant des prestations versées par France Travail en 2023 au titre de l'ASS-F s'élève à 29,4 M€ (contre 33,1 M€ en 2022).

LES CONSEILS REGIONAUX

Les conseils régionaux ont commandité 359 500 stages de formation en France en 2023, contre 373 500 en 2022 (-4 %), un chiffre qui reste cependant au-dessus du niveau observé en 2019 avant la crise sanitaire.

114 500 entrées concernent des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 32 % de l'ensemble des entrées en formations, commanditées par les régions, pour les personnes en recherche d'emploi. Cette part est stable par rapport à 2022.

Des différences entre régions existent, avec notamment un poids des jeunes dans les entrées dans les formations plus élevé à Mayotte (57%), La Réunion (53 %) ou en Provence-Alpes-Côte d'Azur (45 %).

Tableau : Entrées en formation, ensemble des stagiaires et jeunes de moins de 26 ans, commandées par les conseils régionaux en 2023

	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	12 800	4 900	38%
Bourgogne-Franche-Comté	17 100	5 600	33%
Bretagne	32 800	10 300	31%
Centre-Val de Loire	20 200	6 400	31%
Corse	2 200	500	22%
Grand Est	26 100	8 700	33%
Hauts-de-France	63 500	20 000	32%
Ile-de-France	62 300	17 600	28%
Normandie	24 400	6 900	28%
Nouvelle Aquitaine	31 200	9 000	29%
Occitanie	30 700	9 700	32%
Pays-de-la-Loire	14 500	5 200	36%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12 700	5 700	45%
FRANCE METROPOLITAINE	350 500	110 500	32%
Guadeloupe	1 400	300	22%
Guyane	900	nd	5%
Martinique	100	100	48%
Mayotte	600	300	57%
La Réunion	6 000	3 200	53%
DROM	9 000	4 000	44%
France	359 500	114 500	32%

Note 1 : 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. Les formations déléguées par un conseil régional à France Travail sont attribuées à France Travail, ce qui explique le faible volume martiniquais notamment.

Note 2 : les résultats sont arrondis à la centaine, ce qui explique certains pourcentages en Outre-mer.

Source : Dares, Brest.

Champ : France, entrées en formations commandées par les conseils régionaux pour des stagiaires de la formation professionnelle en 2023. France métropolitaine + DROM

FRANCE TRAVAIL

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 », France Travail continue, en lien avec les régions, à accompagner les entrées en formation et le développement de compétences,

notamment des publics les plus éloignés de l'emploi ciblés par le nouveau cycle du Plan d'Investissement dans les Compétences 2024-2027.

L'action de France Travail s'inscrit dans le cadre de la convention tripartite entre l'Etat, l'Unedic et France Travail 2024-2027 qui fixe comme objectif à l'agence de « donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable » et de répondre plus efficacement aux besoins de compétences des entreprises.

Ces objectifs sont au cœur de la mission de service public de France Travail qui, dès l'entretien de situation et dès que cela s'avère nécessaire, évalue les compétences du demandeur d'emploi, fait un diagnostic de ses besoins en formation. Pour accompagner le demandeur d'emploi, 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 www.francetravail.fr et sur l'appli mobile Ma Formation, en lien avec l'offre régionale de formation et les CARIF OREF. Par ailleurs, l'offre de formation se distingue par son caractère diversifié dans ses objectifs (certifiante, professionnalisante, pré-qualifiante ou visant la remise à niveau), dans ses modalités pédagogiques (en présentiel, à distance ou en blended) ou dans sa nature (formation académique ou en situation de 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) France Travail finance la rémunération de fin de formation (RFF) et la rémunération de formation France Travail (RFFT) 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 2024, France Travail 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, autre).

En 2023, on compte 1,138 millions d'entrées en formation de demandeurs d'emploi tous financeurs, dont 747 938 entrées en formation hors CPF autonome (cf. tableau ci-dessous), soit une baisse de hausse de 2,7% par rapport à 2022, et 390 564 entrées en formations CPF autonome (-27,7% par rapport à 2022). La part des entrées en formation financées par France Travail en 2023 se situe ainsi à 34% (+ 3 points par rapport à 2022), contre 26% pour les entrées en formation financées par les conseils régionaux (+ 3 points par rapport à 2022) et 34% pour les entrées en CPF autonome (-7 points par rapport à 2022)

Principaux financeurs	2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Financement FT dont POEC OPCO	487 565	58%	325 032	34%	397 297	29%	407 010	31%	383 404	34%
Conseil Régional	295 546	35%	260 678	28%	318 017	23%	300 384	23%	296 676	26%
CPF AUTONOME			314 709	33%	605 594	44%	533 216	41%	390 564	34%
Total des entrées en formation	846 127		946 428		1 387 473		1 302 113		1 138 502	
Total des entrées en formation (hors CPF autonome)	846 127		631 719		781 779		768 897		747 938	

En 2024, France Travail a mené les actions suivantes :

- **aide à la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)** par les demandeurs d'emploi par le biais notamment de de l'application « Mon Compte Formation » et abondement du CPF, sur demande, par France Travail lorsque les dotations disponibles ne couvrent pas la totalité du coût de la formation ou lorsque le demandeur ne dispose d'aucun crédit sur son compte. La collaboration entre la Caisse des dépôts et des consignations et France Travail vise également à améliorer l'accès à une offre de formation certifiante, lisible et de qualité ;
- **transformation qualitative des achats de formation collective de France Travail** avec le lancement de nouveaux marchés d'actions de formations conventionnées (AFC 2024, AFC FOAD 2024)
- **contribution à la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences (PIC)** contribution des directions régionales de France Travail aux PRIC 2024-2027 et mise en œuvre de plusieurs dispositifs du volet national du PIC par la direction générale de France Travail (POEC, POEI, FOAD, AFEST)
- **simplification de l'accès des bénéficiaires demandeurs d'emploi et des entreprises aux aides facilitant le développement des compétences** (dématérialisation de la demande d'aide à la formation avant embauche pour les entreprises ; automatisation de l'accès à la rémunération de formation France Travail ; POEI tiers de confiance pour les OPCO et les opérateurs CEP (Conseil en évolution professionnelle) ; assouplissement des conditions d'accès de l'aide à la garde d'enfants ; extension de OuiForm).
- **orientation de l'offre de formation** vers les secteurs désignés comme prioritaires à la suite de la crise sanitaire et pour s'adapter aux transitions digitale et écologique du marché du travail ,comme le préconise l'Union Européenne :
- en proposant aux demandeurs d'emploi de tester à tout moment dans leur parcours leurs compétences digitales de base (test PIX emploi) ou en organisant la formation, en

2023, de près de 48 000 demandeurs d'emploi aux métiers du numérique ; en permettant en 2023, plus de 46 000 formations liées à la transition écologique et en premier lieu à la rénovation énergétique des bâtiments ; en organisant la formation de 37 000 demandeurs d'emploi dans le secteur sanitaire et social et de 40 000 dans l'industrie.

La feuille de route de France Travail pour 2025 prévoit de :

- **développer le recours aux dispositifs les plus performants** avec notamment le développement des formations avant embauche, en lien avec la simplification de la Préparation Opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) effective depuis juin 2024, la possibilité d'agir en tant que tiers de confiance pour les opérateurs du CEP et la création d'un service numérique « Former-Recruter » pour mettre en relation les entreprises prêtes à former pour recruter, les demandeurs d'emploi prêts à se former pour être recrutés et les organismes de formation proposant les actions de développement de compétences ;
- **mettre en œuvre un diagnostic partagé des besoins de compétences des entreprises** avec les conseils régionaux et les branches professionnelles, en ciblant tout particulièrement les publics prioritaires visés par le plan d'investissement dans les compétences ;
- poursuivre le financement de l'aide individuelle à la formation (AIF), qu'elle soit liée ou non à la mise en œuvre du CPF. Afin de garantir la qualité des AIF, France Travail a mis en place en 2024 des conditions générales de financement que devront respecter les organismes de formation. Des conditions générales de financement sont également mises en place dans le cadre des POEI faisant intervenir un organisme de formation.

La nouvelle préparation opérationnelle à l'emploi individuelle POEI

Dans le cadre de la réforme France Travail et de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, il est prévu d'amplifier le déploiement des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) afin de mieux répondre aux besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi.

L'objectif est d'augmenter le nombre de formations avant embauche (nouvelle POEI) dès 2024. Au 11 août 2024, on comptait un peu plus de 63 000 entrées en POEI réalisées contre un peu plus de 55 000 à la même date en 2023.

En effet, dans un contexte de tensions fortes sur le marché de l'emploi, les formations avant embauche constituent un levier performant pour accompagner la montée en compétences des demandeurs d'emploi, répondre aux besoins des entreprises et ainsi accélérer les recrutements.

Le décret n° 2024-561 du 18 juin 2024 relatif à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet le recours à des contrats plus courts à l'issue du POEI et encadre les modalités du tutorat amenant France Travail à abroger l'aide au financement d'une formation avant embauche (AFPR).

Les évolutions sont les suivantes :

(i) Les types de contrats de travail ouvrant droit à la POEI sont les suivants :

- contrat à Durée Indéterminée (CDI) ;
- contrat à Durée Déterminée (CDD) d'une durée minimale de 6 mois ;
- contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois ;
- contrat d'apprentissage d'une durée minimale de 6 mois ;
- contrat pour un emploi saisonnier* à durée déterminée d'une durée minimale de 4 mois
- contrat à Durée Indéterminée Intérimaire (CDII) ;
- un ou plusieurs contrats de mission (CTT) d'une durée totale d'au moins 6 mois dans les 9 mois suivant la fin de formation.

(ii) De nouvelles durées de formation

La modulation de la durée de la formation suivant la modalité de formation choisie et/ou le contrat de travail proposé et prenant en compte la typologie de public :

- limitée à 300h en modalité 100% tutorat (y compris public PIC) ou pour un contrat de travail pour un emploi saisonnier d'une durée minimale de 4 mois ;
- limitée à 450 h en modalité hybride, en organisme de formation ou AFEST pour le public non PIC ;
- possible jusqu'à 600 h pour le public PIC.

NB : Des initiatives régionales peuvent autoriser France Travail à moduler la durée de formation et la rémunération du stagiaire, dès lors que sont identifiées dans des territoires des difficultés de recrutement ou des problématiques spécifiques de retour à l'emploi.

(iii) L'encadrement du tutorat

L'employeur est tenu de respecter de nouvelles obligations réglementaires comme :

- désigner un tuteur ;
- établir un plan individuel de développement des compétences suivant un modèle type ;
- fournir une attestation de développement de compétences à l'issue de la période en tutorat.

(iv) La possibilité pour les travailleurs handicapés employés dans l'une des entreprises adaptées de bénéficier d'une POEI.**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 : 38% des demandeurs d'emploi BOETH ont un niveau Bac et plus contre 54 % en moyenne nationale. Seuls 1,4 % des apprentis sont des apprentis reconnus 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, France travail, 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 31 décembre 2025.

Le Gouvernement a engagé des transformations structurelles 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. C'est le sens des dix-huit mesures pour l'emploi issues de la Conférence nationale pour le handicap du 26 avril 2024 qui s'articulent autour de 4 axes pour la période 2024-2027 :

- Améliorer l'orientation professionnelle des personnes handicapées à la recherche d'un emploi et leur proposer un meilleur accompagnement vers l'emploi. Une mesure consiste à faciliter les échanges d'informations entre les MDPH et France Travail relatives aux RQTH délivrées à toutes les personnes qui souhaitent être accompagnées ;
- Permettre que les centres de formation « ordinaires » puissent accueillir tout apprenant, quelle que soit la nature de son handicap, avec notamment la création d'un « sac à dos numérique personnel », qui recense les aménagements dont la personne a bénéficié depuis sa scolarité, pour éviter qu'elle doive expliquer à nouveau ses besoins en entrée en formation ou en entreprise, ou encore la généralisation des plates-formes de prêt de matériel pour éviter que les centres de formation ne doivent acheter des équipements spécifiques qui ne resserviront pas nécessairement ;
- Améliorer l'accès aux droits notamment des personnes reconnues handicapées avec un titre autre que la RQTH (comme une pension d'invalidité) qui se voient reconnaître les mêmes droits et peuvent par exemple bénéficier des aménagements ou compensations nécessaires à leur parcours de formation ;
- Encourager les employeurs à recruter davantage de personnes handicapées. Une nouvelle fonctionnalité sera expérimentée sur le site de France Travail permettant aux demandeurs d'emploi handicapés de distinguer les offres d'emploi proposées par des employeurs engagés sur le handicap et à ces employeurs d'identifier, en retour, les personnes situation de handicap disposant des compétences recherchées.

Parmi l'ensemble des mesures de cette conférence nationale, les neuf propositions qui nécessitaient un véhicule juridique ont été inscrites dans la loi n°2023-1196 pour le plein emploi du 18 décembre 2023.

En complément de l'action directe du gouvernement, l'Agefiph et le FIPHFP ont significativement renforcé leur engagement en faveur de la formation des personnes handicapées : l'enveloppe allouée par ces deux organismes a progressé de 82,3 M€ en 2022 à 87,6 M€ en 2023, permettant d'augmenter de 1,5% le nombre d'actions de formation pour les personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi et salariés confondus (contrats d'alternance aidés compris), passées 51 618 en 2022 à 52 388 actions en 2023.

Les interventions de l'Agefiph visent notamment à favoriser un égal accès des personnes handicapées à la formation et à 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 soutien et le développement d'une stratégie alternance co-pilotée par l'Etat et le FIPHFP
- La mise en œuvre du dispositif "Inclu'Pro formation" qui consiste à préparer les publics en amont d'un parcours qualifiant/certifiant. Ce dispositif sera évalué en co-pilotage avec le FIPHFP au cours de l'année 2024-2025.
- Le renforcement du partenariat avec les acteurs de la formation et la mesure de l'impact de notre politique inclusive formation au travers du suivi du taux d'accès des personnes handicapées par rapport au tout public, tous dispositifs et tous financeurs confondus.

	2021			2022			2023			Taux d'évolution 2022-2023						
	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	43507	68,6	1,4	70,0	45 255	68,9	1,4	70,4	46 193	72,4	2,5	74,9	2,1%	5,1%	74,0%	6,5%
Salariés	5747	11,9	0,2	12,1	6 363	13,4	0,1	13,5	6 195	15,2	0,2	15,4	-2,6%	13,9%	60,4%	14,4%
TOTAL	49254	80,4	1,6	82,0	51 618	82,3	1,6	83,8	52 388	87,6	2,7	90,3	1,5%	6,5%	73,0%	7,7%
- dont contrats prof. primés	1112	3,0	-	3,0	1 057	3,0	-	3,0	1 045	3,0	-	3,0	-1,1%	-0,2%		-0,2%
-dont contrat apprentissage. primés	3716	7,9	-	7,9	3 662	7,8	-	7,8	4 702	10,0	-	10,0	28,4%	28,2%		28,2%

*bénéficiaires-action

Information, orientation et insertion

1. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelles (CEP) est un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement des personnes dans leur parcours professionnel, ouvert à tout actif quel que soit son statut et quelles que soient ses attentes à l'égard de sa situation professionnelle. Le CEP est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3 du code du travail.

Héritage d'expérimentations régionales portées par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le CEP a été créé par l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013 et introduit dans le code du travail (L.6111-6) par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » maintient le principe d'un conseil en évolution professionnelle et donne mission à France compétences de l'organiser et de le financer à destination des actifs occupés (hors agents publics).

Le réseau Avenir Actifs des opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences dans le cadre d'un marché public complète la liste des opérateurs désignés depuis 2014 pour mettre en œuvre le CEP (Apec, Cap emploi, Missions locales, Pôle emploi devenu France travail). En outre, à l'occasion de cette réforme, le cahier des charges du CEP défini par arrêté a fait l'objet d'une révision⁵².

1. Le CEP, des principes communs d'accompagnement à une dotation fléchée pour les actifs occupés

Lors de sa création, le conseil en évolution professionnelle a été considéré comme sans impact financier direct sur les finances publiques⁵³. Produit d'un changement et d'une harmonisation de « posture⁵⁴ » des acteurs de l'accompagnement professionnel plutôt que dispositif supplémentaire des politiques emploi-formation, la mise en œuvre du CEP s'est opérée par le redéploiement de l'offre de services préexistante des opérateurs habilités à le mettre en œuvre. Ce principe perdure aujourd'hui pour les opérateurs intégrés au Service public de l'emploi (France travail, réseau des Cap emploi et réseau des Missions locales) ainsi que pour l'Association pour l'emploi des cadres. Pour ces derniers, le CEP constitue en principe l'ensemble de leurs services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement. Sont retranchés de cet ensemble les services ayant été jugés trop éloignés des principes posés par le cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019.

⁵² L'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L.6111-6 du code du travail a remplacé l'arrêté du 16 juillet 2014.

⁵³ Etude d'impact du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p.77

⁵⁴ Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

Ainsi, à titre d'exemples, l'article R.5131-5 du Code du travail prévoit que les Missions locales mettent en œuvre le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) dans le cadre du CEP. D'une autre manière, l'APEC identifie dans la convention de mandat de service public qui la lie avec l'Etat les services susceptibles d'être délivrés aux cadres au titre du CEP, lorsque Pôle emploi s'est plutôt concentré sur les modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi structurant son offre de services et aujourd'hui en cours de réorganisation du fait de la mise en place de France travail.

En prévoyant une dotation financière spécifique pour la mise en œuvre du CEP auprès des publics actifs occupés, la loi du 5 septembre 2018 rompt avec l'approche prévalant depuis 2014. Ainsi, chaque année depuis 2020, France compétences finance les opérateurs du réseau Avenir Actif par l'affectation d'une fraction du produit des contributions qui lui sont reversées. Cette fraction est notamment fonction des volumes de publics effectivement accueillis.

France compétences organise et finance le CEP à destination des actifs occupés

Année	Montants engagés	Nombre d'entrées en CEP
2020	50,56 M€	102 131
2021	62,30 M€	140 113
2022	68,07 M€	155 709
2023	72,99 M€	176 288

Source : France compétences, comptes annuels (montants engagés), EVOL (entrées en CEP)

2. En 2023, plus de 3,2 millions de nouvelles entrées en CEP

Le suivi de la mise en œuvre du CEP tous opérateurs est assuré par France compétences au niveau national et par chaque association Transitions Pro au niveau régional. Ces dernières produisent chaque année un rapport qui fait l'objet d'une présentation devant le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) de leur région. Pour assurer le suivi national, France compétences exploite les données partagées par les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6353-10 du code du travail.

Nouvelles entrées en CEP au cours de l'année 2023

Région	Nombre d'entrées en CEP en 2023
France entière	3 238 520
Auvergne-Rhône-Alpes	370 229
Bourgogne-Franche-Comté	119 572
Bretagne	145 143
Centre-Val de Loire	109 964
Corse	11 292
Grand-Est	233 661
Guadeloupe	25 552
Guyane	16 769
Hauts-de-France	315 888
Ile-de-France	562 212
Martinique	21 597
Mayotte	9 841
Normandie	147 693
Nouvelle Aquitaine	291 531
Occitanie	326 434
Provence-Alpes-Côte d'Azur	278 684
Pays de la Loire	165 278
Réunion	80 818
<i>Non ventilé</i>	<i>6 362</i>

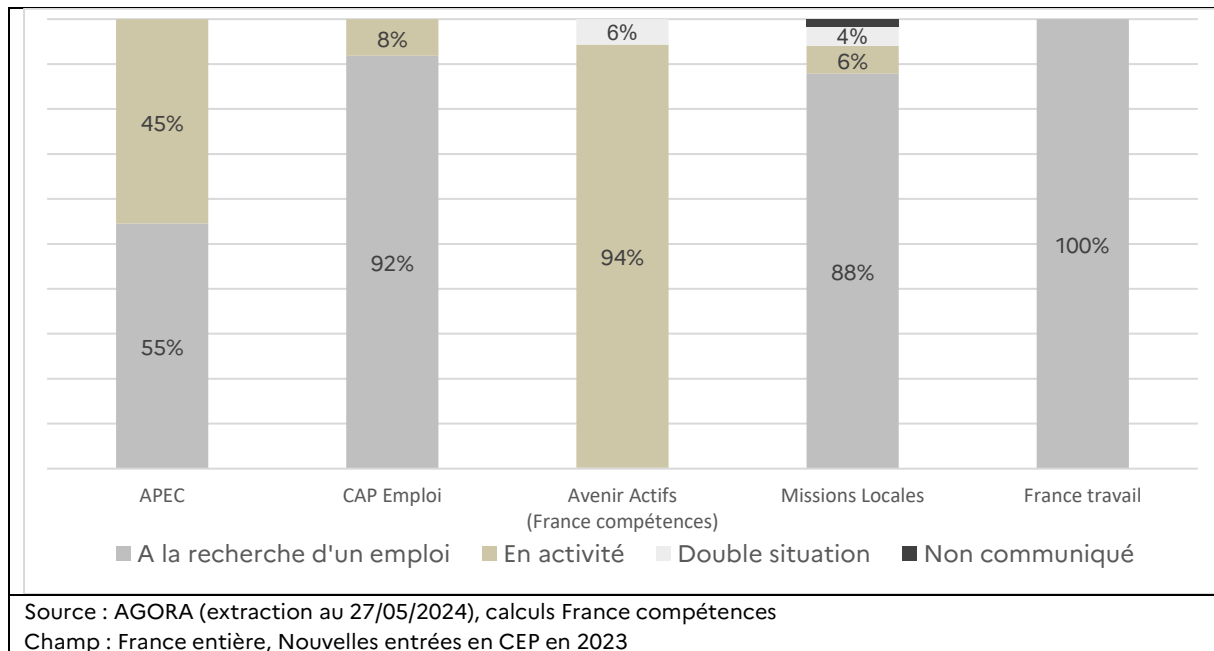
Source : AGORA (extraction au 27/05/2024), calculs France compétences
 Champ : France entière, nouvelles entrées en CEP en 2023

Les volumes régionaux d'entrées en CEP suivent globalement ceux des populations actives des régions correspondantes, à l'exception notable des départements et régions d'outre-mer (Drom) pour lesquelles le recours au CEP est sensiblement plus élevé qu'en France métropolitaine. France compétences notait ainsi que « cette divergence avec la France métropolitaine s'explique dans sa grande masse par les écarts de taux de chômage entre les territoires »⁵⁵.

La situation des publics à l'égard du marché du travail a également une incidence sur l'opérateur chargé de leur prise en charge dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle. Ainsi, au sein du Service public de l'emploi (France travail, réseau des Cap emploi et réseau des Missions locales), le CEP est essentiellement délivré à des personnes en recherche d'emploi, tandis que tous les publics accueillis par un opérateur Avenir Actifs mandaté par France compétences sont en activité.

⁵⁵ France compétences, [Rapport sur l'usage des fonds, Edition 2023](#), p.94

Situation des publics au regard du marché du travail déclarée à l'entrée en CEP



2. 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 directions territoriales implantées dans chaque région académique.

Le montant de la subvention pour charge de service public (hors mise en réserve de précaution) s'élevait à 24 145 827 € en 2023 (dont 22 088 k€ en provenance du programme 214 et 2 058 k€ du programme 150) et devrait s'élever à 21 200 000 € en 2024.

Les autorisations d'emplois de l'établissement diminuent de 7 emplois sous plafond entre la LFI 2023 (329 ETPT) et la LFI 2024 (322 ETPT) en application de l'article n°12 de la loi n° 2023-1195 du 18 décembre 2023 de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 qui instaure un dispositif d'abattement de la vacance dans les opérateurs de l'État.

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 » sous la direction fonctionnelle des Délégués de Région Académique à l'Information et à l'Orientation et sous la direction hiérarchique de la directrice générale de l'ONISEP. 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 sur la préparation de la jeunesse à l'utilisation des outils d'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.

L'établissement a pour mission d'élaborer et de mettre à la disposition des utilisateurs la documentation nécessaire relative à l'orientation scolaire et professionnelle. En outre, il participe aux études et recherches destinées à faciliter l'information et l'orientation, ainsi qu'à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

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 à disposition des jeunes et de leurs accompagnateurs de toutes les informations destinées à favoriser leur réussite et leur insertion professionnelle (valorisation de l'apprentissage, de la formation professionnelle, des secteurs porteurs d'emplois...).

Enfin, l'Onisep est pilote du programme « Avenir(s) ». D'une durée de 10 ans et financé à hauteur de 30 millions d'euros dans le cadre de 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 d'éducation à l'orientation et d'accompagnement à la construction des projets d'avenir, interopérable avec les outils d'affectation (Affelnet-lycée et Parcoursup) qui sera mise à disposition des élèves de la cinquième à la terminale et de leurs accompagnateurs dès la fin 2024 ;
- 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.

3. 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.

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. Avec le décret n°2023-596 du 13 juillet 2023, les structures régionales de l'ONISEP sont transformées en « directions territoriales ».

Le décret du 21 mars 2019 relatif aux nouvelles compétences des régions a précisé leur responsabilité en termes 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. 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.

4. 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 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.

5. Centre Inffo

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) est un opérateur du ministère du travail, de la santé et des solidarités, instauré par le décret n°76-203 du 1er mars 1976, sous la forme d'une association loi 1901. Il 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. Centre Inffo organise tous les 2 ans l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP). La prochaine édition se tiendra en janvier 2025 à Cannes. Dans le cadre de l'année européenne des compétences, Centre Inffo a organisé le Printemps des Compétences les 23 et 24 avril 2024 à la cité des métiers ; le bilan est positif avec 360 participants à la plénière et 700 visites des stands.

La tutelle de l'État sur Centre Inffo prend la forme d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (COM) et d'une participation de représentants de l'État au conseil d'administration de l'association. Le 6ème COM pour les années 2022 à 2025 prévoit 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.

La subvention pour charges de service public s'élève, fixée à 3,75 M€ et à 3,72M€ en 2024 (après mise en réserve de précaution), s'élève en 2025 à 3,83 M€. Le budget 2024 s'est établi sur la base d'un plafond d'emploi de 72 ETPT, 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 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 par les ministères de l'éducation nationale et du travail, pour le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP).

6. Erasmus +

Erasmus +, programme de l'Union européenne, 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.

Éléments principaux de contexte

Le 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 développement de la mobilité européenne et internationale des alternants, notamment la mobilité longue, demeure une priorité pour le ministère du travail, qui a engagé des travaux avec toutes les parties prenantes (OPCO, CFA) et qui subventionne l'association Euro App Mobility. La rencontre européenne Erasmus + pour la mobilité des apprentis qui s'est tenue à Bordeaux en novembre 2023, sera reconduite en 2024.

La loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage », apporte des évolutions et des simplifications attendues au dispositif instauré en 2018, concernant notamment le statut des alternants pendant la mobilité, la simplification des conventions de mobilité ou le financement par les opérateurs de compétences.

La recommandation du Conseil "L'Europe en mouvement – Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous" a été adoptée le 13 mai 2024. Elle recommande aux États membres d'envisager la mise en place d'un ensemble d'actions visant à soutenir la mobilité des apprentis dans l'enseignement et la formation professionnels. Les objectifs fixés au niveau de l'UE d'ici à 2030 ont été augmentés :

- Dans l'enseignement supérieur, la part des diplômés ayant une expérience de mobilité à des fins d'éducation et de formation à l'étranger devrait être d'au moins 23 % (au lieu de 20%) ;
- En matière d'EF, elle devrait être d'au moins 12 % (au lieu de 8%).

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 2023 il comptait 30 ETPT sous plafond et 118,5 hors plafond soit un total de 148,5 ETPT. Il compte en 2024, 30 ETPT sous plafond et 135,5 hors plafond soit un total de 165,5 ETPT. Le ministère chargé de la formation professionnelle, membre du GIP, contribue à hauteur de 373 951€ par an depuis 2021. L'autorité de tutelle est le ministère de l'éducation nationale.

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.

Le budget d'intervention confié à l'agence Erasmus+ augmente de 13% en 2024 par rapport à 2023 avec une hausse de 20% pour les mobilités (soit une enveloppe de 320M€).

En 2023, 139 163 mobilités ont été financées (136 135 en 2022). Les demandes de mobilité ont augmenté de 26%, les mobilités financées de 2,2% seulement. Ainsi, 20 949 mobilités ont été financées pour les apprenants du secteur de l'enseignement et la formation professionnels (23 139 en 2022). Le nombre de mobilités de longue durée (plus de 3 mois « Erasmus Pro ») financées diminuent : 2 199 mobilités en 2020, 1 938 en 2021, 1 265 en 2022 et 1 187 en 2023.

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 :

- Europass, plateforme permettant de valoriser ses compétences et ses expériences dans un objectif de recherche d'emploi, de stage ou de formation ;
- le réseau Euroguidance pour la coopération entre les services d'orientation, auquel participent le CARIF PACA et Centre Inffo pour le ministère du travail, de la santé et des solidarités, ainsi que RCO (réseau des Carif Oref) pour alimenter Europass en offres de formation et informer les conseillers en orientation du secteur emploi ;
- l'agenda européen pour la formation des adultes (AEFA) ;
- EPALE communauté en ligne multilingue des acteurs de la formation professionnelle qui compte 6 400 inscrits et 600 articles publiés. La France est 4^{ème} en Europe avec une moyenne de 4 400 visiteurs par mois ;
- 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 ;
- enfin l'agence dispose de 329 développeurs Erasmus pour accompagner les candidats partout sur le territoire et 52 ambassadeurs (nouvelle action).

Par ailleurs, lors de l'édition ErasmusDays 2023, 1 938 événements ont été organisés partout en France, contre 1 635 en 2022.

6. L'accueil et l'orientation des jeunes en difficulté

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 412 000 jeunes accueillis pour la première fois par les missions locales en 2023, 84,2% étaient « NEET » (*not in education, employment or training*), ces jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation. Parmi ces jeunes NEET :

- 45,7% étaient des jeunes femmes ;
- 33,7% avaient un niveau de qualification de niveau infra V ou V sans diplôme
- 17,7% étaient issus de « quartiers politique de la ville » (QPV) ;
- 10,6% étaient issus de « zone de revitalisation rurale » (ZRR).

Tableau 1 : l'accueil des jeunes dans le réseau des missions locales entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jeunes accueillis pour la première fois	395 000	421 000	393 000	434 000	388 000	412 000
dont femmes (en %)	48	47	47	47	46	47
dont mineurs (en %)	20	21	18	20	24	25
Jeunes en contact avec le réseau (2)	1 238 000	1 226 000	1 240 000	1 281 000	1 230 000	1 200 000
dont jeunes reçus en entretien (3)	1 053 000	1 058 000	1 078 000	1 131 000	1 076 676	1 057 000

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.

2. Les 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).

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Le PACEA constitue l'une des modalités 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 552,29 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 2023, 154 232 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 2024, 2 035 284 jeunes sont entrés en PACEA (dont 265 611 en 2023). En 2024, 66,5 % des jeunes en PACEA ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3 (CAP), 17,4 % des jeunes sont issus des QPV et 11,2 % des ZRR.

La Garantie jeunes était, jusqu'au 28 février 2022, une phase spécifique du PACEA, intensive et ouverte aux jeunes NEET.

Tableau 2 : jeunes en PACEA entre 2018 et 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jeunes entrés en PACEA	289 000	338 000	350 300	442 300	252 200	265 625
Sorties de PACEA	144 000	312 000	314 700	370 800	451 500	341 214
Jeunes en PACEA au 31/12	398 000	415 000	442 700	509 000	305 900	227 111
dont Jeunes en PACEA hors GJ au 31/12	306 212	318 444	351 120	346 058	286 186	227 111

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 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jeunes entrés en Garantie Jeunes	92 000	99 300	100 000	174 900	27 400	214
Sorties de Garantie Jeunes	82 600	93 000	101 100	101 700	171 700	16 728
Jeunes en Garantie jeunes au 31/12	83 400	89 000	87 700	160 700	16 500	0

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.

Le contrat d'engagement jeune (CEJ)

Mis en œuvre depuis le 1^{er} mars 2022 par France Travail et les missions locales en remplacement de la Garantie jeunes, 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.

Tableau 4 : Jeunes en Contrat d'engagement jeune en 2022 et 2023 en missions locales et à France Travail

	2022	2023
Jeunes entrés en CEJ	320 416	433 259
Sorties de CEJ	144 966	422 208
Jeunes en CEJ au 31/12	175 450	186 501

Sources : I-Milo et France Travail - Traitement Dares.

L'appréciation du conseiller sur les besoins du jeune, leur adéquation avec les offres de services de France Travail, 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 France Travail 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). Ils peuvent également 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 552,29 euros par mois (314,80 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 220,92 € en métropole et à 125,92 € à Mayotte) et des ressources qu'il a pu percevoir le mois précédent, certaines ressources devant être déduite, 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, 756 955 jeunes sont entrés en parcours dont 65,5% en missions locales et 34,5% à France Travail (données arrêtées au 17 juillet 2024).

Parmi ces jeunes, près de 90% ont un niveau de certification de niveau 4 (baccalauréat) ou infra. Par ailleurs, 68% ont moins de 22 ans, 47,2% sont des femmes et 2,9% ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). 18,6% des jeunes en CEJ résident en quartiers prioritaires de la politique de la ville et 12,7% en zone de revitalisation rurale. Par ailleurs, 87,3% des jeunes entrés en CEJ depuis l'entrée en vigueur du dispositif ont eu une ouverture d'allocation.

Six mois après leur sortie du dispositif, 54,9% des jeunes entrés en CEJ en 2022 sont en emploi et 33,1% sont en emploi durable.

Pour 2025, l'objectif d'entrées en CEJ est fixé à 200 000 sur le périmètre des missions locales et à 85 000 jeunes sur le champ France Travail.

A compter du 1er janvier 2025, tout jeune à la recherche d'un emploi et souhaitant bénéficier d'un accompagnement par une mission locale dans le cadre du CEJ ou du PACEA devra s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'opérateur France Travail.

3. Le renforcement de l'accès à l'offre de formation des jeunes

Les écoles de la deuxième chance (E2C)

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 non-accès 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 d'un organisme certificateur 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. Par ailleurs, 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 29%⁵⁶ du budget des E2C, s'inscrit dans une logique de cofinancement avec :

- les régions (29% hors rémunération des jeunes, sous statut de stagiaires de la formation professionnelle) ;
- le Fonds social européen (16% en moyenne) ;
- les autres collectivités territoriales (10%) ;
- d'autres ressources (taxe d'apprentissage notamment).

De 2018 à 2022, 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), des crédits ont été spécifiquement mobilisés pour le développement des E2C. En 2023, ce soutien aux projets de développement s'est prolongé – hors PIC - afin de poursuivre les extensions de capacités d'accueil ainsi que l'ouverture de nouveaux sites.

Ces financements ont permis l'ouverture de cinq nouvelles écoles et de trente-cinq nouveaux sites.

Avec l'objectif de poursuivre le développement de ce dispositif, 29,5M€ sont inscrits en PLF 2025 sur le programme 102 en autorisations d'engagement et en crédits de paiement.

⁵⁶ Données financières 2022.

Bilan d'activité et des résultats

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de sites	130	133	135	139	146	159
Jeunes accueillis	15 009	15 631	14 188	15 268	15 001	16 876
<i>Dont jeunes résidant en QPV (en %)</i>	30	30	28	29	28	28
Nombre de jeunes sortis en formation	1 545	1 776	1 616	1 822	1 533	1 846
Nombre de jeunes sortis en alternance	768	812	989	1 365	1 279	1 330
Nombre de jeunes sortis en emploi (CDD, CDI, intérim, contrats aidés)	1 430	1 443	972	1 714	1 545	1 650

En 2023, le nombre de jeunes accueillis progresse fortement par rapport à 2022 (16 876 jeunes accueillis contre 15 001 l'année précédente, soit + 12,5%). Le maillage territorial s'est également densifié et les E2C comptent désormais 159 lieux d'activité permanents.

Le public des écoles est presque à parité (47% de femmes et 53% d'hommes), 28% des jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), 78% des jeunes accueillis n'ont pas de diplôme validé et 90% n'ont aucune expérience professionnelle.

8 466 jeunes sont sortis d'accompagnement en 2023. Parmi eux, 53% (soit 4 529 jeunes) ont trouvé une sortie positive, dont 22% en formation qualifiante ou diplômante, 14% en contrat de travail non aidé, 16% en alternance et 2% en contrat aidé. L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans.

L'Établissement Public d'insertion de la Défense (EPIDE)

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 552 euros par mois est équivalent au montant maximum d'allocation versée aux jeunes accompagnés dans le cadre d'un CEJ.

Bilan et évolution des résultats

L'établissement dispose d'un siège national et de vingt centres implantés en France métropolitaine. Il n'y a 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 60%. L'EPIDE accueille également depuis 2021 un public bachelier très éloigné du marché de l'emploi, qui représentait 8% des jeunes à l'EPIDE en 2023.

Malgré la montée en charge du volume d'accueil et la présence d'un public mineur plus important et davantage susceptible de décrocher, les résultats d'insertion se sont améliorés en 2023. En effet, le taux de sorties positives (emploi de plus de deux mois ou formation qualifiante) atteint 47% en 2023, soit une hausse de 6 points par rapport à 2022. Le taux de sorties dynamiques (emplois de moins de deux mois, formation pré-qualifiante ou réorientation vers une autre structure d'accompagnement) s'est maintenu à 17% et le taux de sorties anticipées, de 36%, a diminué de 3 points en un an. Enfin, la part de fins de contrat sans solution est d'environ 1% seulement.

Ces résultats se traduisent également par la délivrance de 6 045 certifications en 2023, 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 2023)

Orientations stratégiques	Indicateurs de performance	Résultats 2018	Résultats 2019	Résultats 2020	Résultats 2021	Résultats 2022	Résultats 2023
Améliorer les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de service de l'EPIDE tout en augmentant les capacités d'accueil	Taux d'occupation (en %)	72	71	62,5	62,4	84	90
	Taux de volontaires intégrés résidant dans les QPV (en %)	29	29	28	30	30	33
	Taux de sorties positives (en %)	50	52	52	53	41	47
	Taux des fins de contrat sans solution (en %)	2	0,6	0,9	0,4	3	1
Assurer le retour à un équilibre économique pérenne	Progression des autres ressources collectées par rapport à N-1 (en €)	298 k€	s.o	s.o	s.o	s.o	s.o
	Montant de la taxe d'apprentissage	723k€	811k€	626k€	350k€	360k€	340 K€

Moyens humains 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 2025, le montant total de la subvention pour charges de service public prévu en LFI sur les programmes 102 et 147 s'élève à 108,3 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. En outre, 14,6 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 2,1 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiements.

L'EPIDE bénéficiera par ailleurs en 2025 d'un co-financement de l'Union européenne à travers le Fonds social européen Plus (FSE+), d'un montant d'environ 21M€, 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 continue d'être financée par des crédits octroyés dans le cadre du 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 2024. En 2023, les effectifs de l'EPIDE représentaient 1 126 ETPT pour un plafond d'emploi de 1 142 ETPT.

La mise en œuvre de l'obligation de formation et la réforme des lycées professionnels

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 repérés 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.

En complément de la mise en œuvre de l'obligation de formation, plusieurs dispositifs, issus de la réforme du lycée professionnel, ont été mis en œuvre durant l'année 2023, afin de prévenir le décrochage scolaire et sécuriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Le dispositif « Tous droits ouverts » permet aux élèves (prioritairement en lycées professionnels) présentant des risques de décrochage scolaire de bénéficier d'un parcours aménagé afin d'accéder à des structures d'accompagnement, d'insertion et de formation qui se trouvent à proximité de leur lieu de vie, tout en conservant durant quatre mois le statut d'élève et la possibilité de retour au lycée. Le chef d'établissement élabore à cet effet avec les acteurs de la plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) – réunis dans un format mobilisable de façon réactive – un parcours adapté partenarial.

Le parcours « Ambition emploi », d'une durée maximale de 4 mois, vise à sécuriser l'accès à la qualification et à l'emploi de tous les jeunes ayant achevé leur parcours de formation en lycée professionnel et sans solution d'insertion ou de poursuite d'études à la rentrée suivante. Chaque jeune, qu'il soit diplômé ou non, sans solution à la rentrée, est contacté et reçu dans son établissement d'origine pour un entretien de situation. Le dispositif s'appuie sur les acteurs du service public régional de l'orientation et les opérateurs du service public de l'emploi, en premier lieu les missions locales, pour aider les jeunes selon leurs besoins.

« AvenirPro » permet l'intervention du service public de l'emploi en milieu scolaire afin de préparer les élèves en dernière année de lycée professionnel à mieux appréhender le marché du travail, en particulier ceux qui ne souhaitent pas continuer leurs études. Chaque élève en dernière année de lycée professionnel (CAP et baccalauréat professionnel) souhaitant s'insérer sur le marché du travail après son diplôme, peut bénéficier des services d'accompagnement de France Travail et de ses partenaires. Aux côtés des équipes éducatives, des conseillers spécialisés les accompagnent dans leurs recherches d'opportunités d'emploi, la valorisation de leurs compétences et la compréhension des attentes des employeurs.

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'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui a pour objectif de proposer un bouquet d'ateliers et de services mobilisés par les missions locales, les écoles de la deuxième chance (E2C) et les centres de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans, en fonction de leurs besoins, afin de sécuriser leurs parcours d'insertion.

Les différents ateliers proposés permettent notamment aux jeunes de découvrir et d'essayer les métiers, de construire un projet professionnel, d'apprendre à mobiliser leurs capacités et leurs savoirs de base et de s'approprier les outils numériques de leur futur métier.

En 2023, 24 586 jeunes ont été inscrits par l'ensemble des prescripteurs dans le programme. Les missions locales restent les principales prescriptrices de l'offre avec 94% des jeunes adressés.

20 260 jeunes ont participé aux ateliers. Le programme Déclic est mobilisable par les missions locales dans le cadre du Contrat d'engagement jeune ; plus de 50% des jeunes accueillis sont ainsi en CEJ.

Le taux de résidents en QPV participant aux ateliers s'établit à 42% et 17% de jeunes accueillis dans le programme résident en ZRR. On décompte 17% de mineurs parmi le public accueilli.

Durant l'année 2024, 108 centres AFPA ont la possibilité de proposer 19 000 places en ateliers.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de formation, l'AFPA a mis en place à la rentrée 2020 une nouvelle offre de parcours personnalisés pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans, « La Promo 16-18 », conçue comme un sas mobilisable par les missions locales et les centres d'information et d'orientation (CIO).

L'offre doit permettre aux jeunes concernés d'acquérir des compétences socles, de se confronter à la réalité du monde du travail et ainsi de développer leur capacité à se projeter. D'une durée moyenne de 13 semaines, pouvant aller jusqu'à 17 semaines pour certains publics, elle se conçoit autour de la mobilisation du jeune dans le parcours, de la découverte des métiers, de la construction du projet personnel et de la préparation de l'insertion.

A la fin du mois de juillet 2024, 3 428 jeunes sont entrés en promo 16-18 depuis le début de l'année et 24 525 jeunes depuis le début du programme. Le public est majoritairement masculin (à 65%), âgé de 16 ans (54%) et non diplômé (88%).

Sur l'ensemble des jeunes ayant suivi le dispositif, environ 67% sont allés jusqu'à la fin du parcours tandis que 25% ont fait une sortie anticipée. 50% des jeunes ayant suivi le parcours jusqu'à son terme sont en sortie dite « positive » (en particulier CEJ, PACEA, formation qualifiante ou certifiante, contrat en alternance).

L'AFPA a développé une offre de « Promo hors les murs », 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. Près de 20% des publics ont ainsi bénéficié de Promos délocalisées, soit 1 575 jeunes accueillis dans près de 325 sessions hors les murs.

CINQUIÈME PARTIE

Les organismes de formation

CINQUIÈME PARTIE : Les organismes de formation

Les prestataires de formation continue en 2023

1. PRESENTATION GENERALE

D'après les bilans pédagogiques et financiers remplis par les organismes de formation (BPF), on compte 94 300 organismes de formation avec un chiffre d'affaires non nul, un effectif en hausse de 5% par rapport à 2022 (Tableau 1). Cette évolution résulte de l'augmentation du nombre d'organismes individuels (+ 15 %) atténuée par une faible diminution du nombre d'organismes relevant d'autres formes juridiques.

Le chiffre d'affaires des organismes de formation continue de progresser pour atteindre un niveau historique de 28,7 milliards d'euros en 2023, en hausse de 3 % par rapport à l'année précédente (Graphique 1A).

Cette hausse s'explique à la fois par une hausse des produits issus d'autres organismes de formation (+0,3 Md€), de la dépense des entreprises pour la formation de leurs salariés (+0,3 Md€) et des financements des Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (OGFF⁵⁷) (+0,1 Md€). La légère hausse des produits des Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation (+0,1 Md€) traduit deux dynamiques contraires :

- Un repli du financement du CPF de 24 %, passant de 2,5 Md€ en 2022 à 1,9 Md€ en 2023.
- Une hausse des financements des OPCO au titre de l'apprentissage, passant de 7,3 Md€ à 8,1 Md€, liée à la hausse des financements perçus par les CFA déclarant un BPF. En revanche, aucun effet volume n'est à noter en dépit de l'obligation de renseigner un BPF pour l'ensemble des CFA depuis 2022 (Graphique 1B).

⁵⁷ 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)

Tableau 1 : Effectif et chiffre d'affaires des organismes de formation en 2022 et 2023

	Effectif		Chiffre d'Affaires (en millions d'euros)	
	2022	2023 (p)	2022	2023 (p)
Ensemble	89 764	94 313	27 887	28 724
<i>dont avec financement d'Opérateurs de compétence pour l'apprentissage</i>	4 396	5 083	7 281	8 070
Répartition selon le statut juridique (en %) (*)				
Organismes individuels	36,9	40,5	2,8	3,0
<i>dont : Au plus un salarié et/ou un formateur</i>	35,4	39,1	2,4	2,6
<i>dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur</i>	1,5	1,3	0,4	0,4
Privé à but lucratif	49,2	46,8	51,2	50,9
<i>dont : Au plus un salarié et/ou un formateur</i>	21,5	21,4	5,7	5,2
<i>dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur</i>	27,7	25,4	45,5	45,7
Privé à but non lucratif	12,1	11,1	27,1	27,5
Public et parapublic	1,8	1,6	19,0	18,6
Total	100	100	100	100

(p) Données provisoires

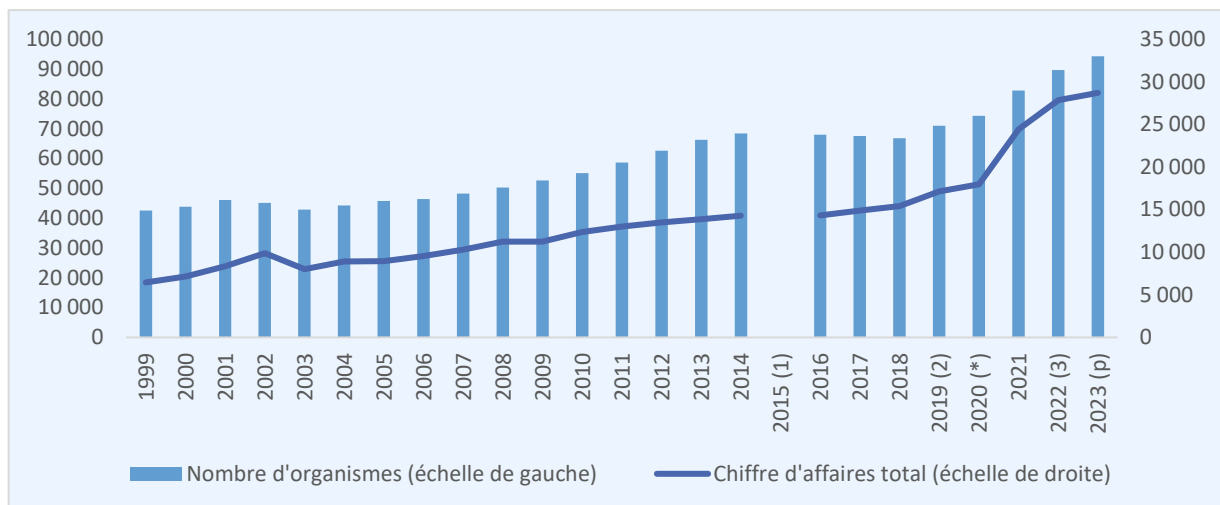
(*) Les chiffres de 2022 ont été révisés à la suite de l'actualisation des données et un changement de méthode (voir Encadré)

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora ; traitement Dares.

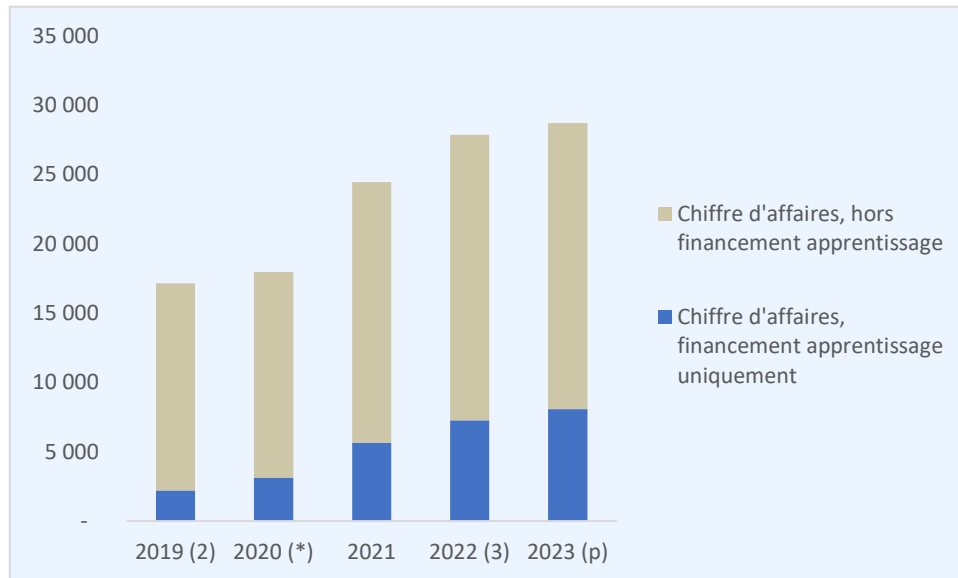
Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaire non nul pour l'année considérée et organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors auto-écoles) (voir encadré). Pour ces derniers, seul le chiffre d'affaires issu du CPF est connu (pas d'information sur les autres activités de formation).

Lecture : En 2023, 94 313 organismes déclarent un chiffre d'affaires non nul dans un Bilan Pédagogique et Financier et /ou perçoivent des fonds publics CPF. Parmi ces organismes de formations, 5 083 perçoivent des fonds des opérateurs de compétence pour l'apprentissage.

Graphique 1A : Effectif et chiffre d'affaires (en millions d'euros) des organismes de formation de 1999 à 2023



Graphique 1B : Chiffre d'affaires des organismes de formation (en millions d'euros), détails sur les financements perçus au titre de l'apprentissage depuis 2019



(1) Données non disponibles à la suite d'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.

(p) Données provisoires

* A partir de 2020, Intégration des données Agora au titre du CPF non couvert par les BPF.

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; Agora pour les années 2020 à 2023 ; traitement Dares.

Champ : Organismes de formation déclarant un chiffre d'affaires non nul dans le bilan pédagogique et financier de l'année considérée, et pour 2020 à 2023 les 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 auto-écoles), voir Encadré.

Lecture : En 2023, le chiffre d'affaires hors apprentissage est de 20,6 milliards d'euros. Le chiffre d'affaires lié à l'apprentissage est de 8 milliards d'euros. La part de l'apprentissage dans le total du chiffre d'affaires est en hausse depuis 2019.

Tableau 2 : Financeurs de la formation professionnelle en 2022 et 2023

Financier	Chiffre d'Affaires (en millions d'euros) et répartition du CA				Evolution 2022-2023
	2022		2023 (p)		
Entreprises	5 747	21 %	6 015	21 %	5 %
Pouvoirs publics (État, conseil régional, Pôle emploi)	4 985	18 %	4 994	17 %	0 %
Particuliers	1 529	5 %	1 565	5 %	2 %
Autres organismes de formation	2 112	8 %	2 407	8 %	14 %
Organismes Gestionnaires des Fonds de la Formation	12 131	44 %	12 235	43 %	1 %
<i>dont OPCO pour l'apprentissage</i>	<i>7 281</i>	<i>26 %</i>	<i>8 070</i>	<i>28 %</i>	<i>11 %</i>

dont Caisse des dépôts et consignations pour le CPF	2 504	9 %	1 895	7 %	- 24 %
dont autres motifs	2 346	8 %	2 270	8 %	- 3 %
Autres financeurs	1 383	5 %	1 508	5 %	9 %
Ensemble	27 887	100 %	28 724	100 %	3 %

(p) Données provisoires.

Note : Particuliers désigne les personnes entreprenant à titre individuel et à leurs frais une action de formation.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers, Agora, traitement Dares

Champ : Organismes de formation déclarant un chiffre d'affaires non nul dans le bilan pédagogique et financier de 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 (hors auto-écoles), voir Encadré.

Lecture : En 2023, le chiffre d'affaires total des organismes de formation s'élève à 28,7 milliards d'euros. La dépense des entreprises pour leurs salariés représente 21 % du chiffre d'affaires total des organismes de formation. Elle s'élève à 6 milliards d'euros, soit une hausse de 5 % par rapport à 2022.

2. DES ORGANISMES DE FORMATION PRINCIPALEMENT PRIVÉS

En 2023, 98 % des organismes de formation relèvent du secteur privé : organismes individuels (40 %), organismes à but lucratif (47 %) ou non lucratif (11 %). Ce constat demeure depuis 1999, même si, sur les dernières années, la part des organismes individuels⁵⁸ dans l'ensemble des organismes de formation augmente alors que celle des organismes privés à but lucratif baisse. Plus précisément, c'est le poids des petites structures, quelle que soit leur catégorie juridique qui augmente : le poids des organismes ayant au plus un salarié et/ou un formateur interne augmente de 4 points de pourcentage.

Alors qu'ils ne représentent que 2 % des organismes de formation, les organismes publics et parapublics réalisent 19 % du chiffre d'affaires global.

3. PRES D'UN ORGANISME DE FORMATION SUR DEUX A ETE SOUS-TRAITANT D'UN AUTRE ORGANISME EN 2023

En 2023, 12 % des organismes de formation ont recours à la sous-traitance, une part proche de ce qui était observé en 2022 (Tableau 3). La sous-traitance est une pratique particulièrement développée dans les organismes publics et parapublics (28 %) et peu développée par les organismes individuels (4 %). En revanche, ces derniers jouent fréquemment le rôle de sous-traitant pour un autre organisme. En 2023, 71 % des organismes individuels ont travaillé pour le compte d'un autre organisme, mais ils réalisent une faible part des formations sous-traitées, seulement 13 %. Plus généralement, sur l'ensemble des organismes de formation, près de la moitié ont été sous-traitants pour un autre organisme en 2023 (49 %), en hausse de 4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. La taille de l'organisme de formation est un facteur important : les organismes ayant plus d'un salarié ou d'un formateur interne jouent moins souvent le rôle de sous-traitant que les organismes plus petits appartenant à la même catégorie.

⁵⁸ 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 au travail que d'une seule personne.

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	
	2022	2023 (p)	2022	2023 (p)	2022	2023 (p)
Organismes Individuels	4,0	3,7	67,7	71,3	12,0	12,6
<i>dont : Au plus un salarié et/ou un formateur</i>	3,8	3,4	69,3	72,7	10,7	11,3
<i>dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur</i>	10,9	11,5	28,3	29,4	1,3	1,3
Privé à but lucratif	17,0	17,1	33,1	35,5	65,4	65,7
<i>dont : Au plus un salarié et/ou un formateur</i>	13,0	13,0	45,4	48,4	21,4	22,5
<i>dont : Plus d'un salarié ou d'un formateur</i>	19,9	20,5	24,0	24,8	44,0	43,2
Privé à but non lucratif	19,2	19,1	24,1	24,6	18,7	17,8
Public et parapublic	27,1	28,6	33,5	34,0	3,9	3,9
Ensemble	12,6	12,0	44,9	48,9	100	100

(p) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

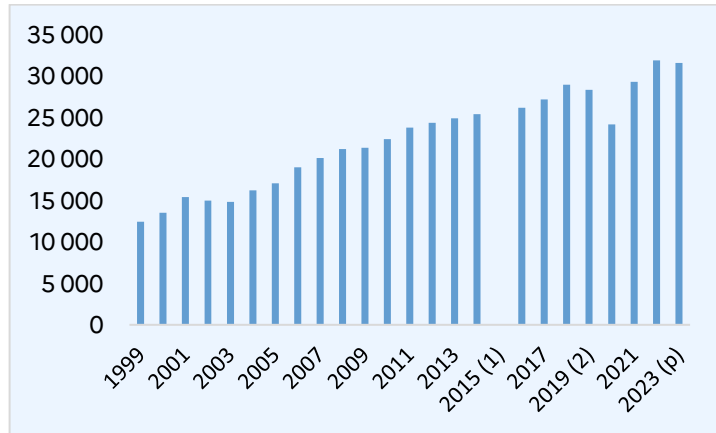
Champ : Organismes de formation déclarant un bilan pédagogique et financier avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.

Lecture : En 2022, 4,0 % des organismes de formation individuels ont sous-traité une partie de leur activité de formation. 67,7 % des organismes de formation individuels ont été sous-traitants au cours de l'année 2022. 12 % des formations sous-traitées ont été confiées à des organismes de formation individuels.

4. LE NOMBRE DE FORMATIONS DECLAREES DANS LES BPF DIMINUE LEGEREMENT EN 2023

Hors formations en apprentissage, le nombre de formations déclarées dans les BPF en 2023 accuse une légère baisse par rapport à 2022 pour atteindre 31,6 millions (-1 %) (Tableau 4). Mais il demeure à un niveau nettement supérieur à ceux observés avant la crise sanitaire (+11 % par rapport à 2019) (Graphique 2). La répartition de ces entrées selon le type d'organisme est assez similaire à celle observée en 2022. Les organismes individuels, qui représentent une faible part des formations (5 %) sont plus dynamiques que les autres et voient leur nombre de formations dispensées augmenter de 8 %.

Graphique 2 : Nombre de formations entre 1999 et 2023, hors apprentissage



(1) Données non disponibles à la suite d'un changement de système d'information

(2) Changement de méthode de calcul (Voir encadré)

(p) Données provisoires

Source : Bilans pédagogiques et financiers ; traitement Dares.

Champ : organismes d'enseignement ou de formation continue ayant déclaré des actions de formation continue à titre principal ou secondaire dans les BPF, hors formation en apprentissage, voir Encadré.

Lecture : En 2023, il y a eu 31,6 millions de formations déclarées dans les BPF, hors apprentissage.

Tableau 4 : Entrées en formation en 2021, 2022, 2023, hors apprentissage

Année	Nombre de formations (en milliers)			Evolution 2022-2023 (en %)
	2021	2022	2023 (p)	
Ensemble	29 315	31 878	31 590	-0,9
Selon le secteur en %				
Individuels	4,9	4,7	5,2	8,1
dont : Au plus un salarié ou un formateur	4,2	4,1	4,5	9,8
dont : Plus d'un salarié ou un formateur	0,7	0,6	0,6	-2,5
Privé à but lucratif	64,4	64,6	63,8	-2,1
dont : Au plus un salarié ou un formateur	7,0	6,6	6,9	2,4
dont : Plus d'un salarié ou un formateur	57,4	57,9	56,9	-2,6
Privé à but non lucratif	20,0	20,1	19,9	-1,9
Public et parapublic	10,8	10,6	11,2	4,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	

(p) 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 en apprentissage, voir Encadré.

Lecture : En 2023, il y a eu 31,6 millions entrées en formation déclarées dans les BPF. 64 % de ces entrées ont été réalisées par des entreprises du secteur privé à but lucratif.

Tableau 5 : Les entrées en formation certifiantes selon la certification préparée en 2023*, y compris apprentissage

Formations visant...	Formations dispensées par un organisme de formation... (en milliers)								
	Individuels			Privé à but lucratif			Privé à but non lucratif	Public et parapublic	Ensemble
	Au plus un salarié et/ou un formateur	Plus d'un salarié ou un formateur	Ensemble	Au plus un salarié et/ou un formateur	Plus d'un salarié ou un formateur	Ensemble			
... un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles - RNCP	402	27	429	239	1 492	1 731	1 158	794	4 112
Niveau 1 ou 0	31,2	56,3	32,7	31,4	23,9	25,0	12,3	4,3	18,2
Niveau 2 ou 3	3,9	10,4	4,3	5,2	20,7	18,5	27,9	27,0	21,3
Niveau 4 ou 5	23,3	20,5	23,2	19,8	29,4	28,1	31,3	36,6	30,1
Niveau 6 ou 8	41,6	12,8	39,8	43,6	26,0	28,5	28,4	32	30,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
... une certification ou habilitation inscrite au Répertoire Spécifique - RS	60	14	74	115	1 232	1 347	401	132	1 954
... un certificat de qualification professionnelle (CQP) hors RNCP et RS	19	3	22	27	255	283	109	38	452
... une préparation à la Validation des acquis de l'expérience (VAE)	17	3	20	54	198	253	39	24	336
Ensemble des formations certifiantes	499	47	545	436	3 178	3 614	1 707	987	6 854
Part des formations certifiantes parmi l'ensemble des formations	31,6	23,4	30,7	19,5	17,3	17,5	24,6	25,1	20,6

* 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 apprentissage. En cas de sous-traitance, les formations sont attribuées à l'organisme donneur d'ordre.

5. UNE FORMATION SUR CINQ CERTIFIANTE EN 2023

Les formations visant à obtenir une certification (formations préparant directement à une certification ou préparant une validation des acquis de l'expérience – VAE) représentent 21 % de l'ensemble des formations dispensées par les organismes de formation en 2023, y compris formations des apprentis (Tableau 5), en baisse par rapport à 2022 (- 4 points). La part de formations certifiantes diminue particulièrement dans les organismes privés à but lucratif (-5 points).

Six formations certifiantes sur dix dispensées par des organismes de formations 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 (48 % pour le privé à but lucratif contre 81 % 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 très peu 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 (37 % des formations certifiantes, contre 28 % pour l'ensemble des organismes). Le nombre de formations préparant à ce type de certification est en nette baisse en 2023 comparé à l'année précédente (1 954 en 2023, 2 833 en 2022).

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 à la suite de la loi du 5 septembre 2018 doivent les déclarer 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 non nul.

Le nombre d'organismes de formation et les montants concernant le CPF sont corrigés afin d'assurer la cohérence avec les données du Système d'information CPF (Agora). En effet, 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 ou ne déclarent pas de chiffre d'affaires en lien avec le CPF. Cette sous-déclaration de bilans pédagogiques et financiers est corrigée en utilisant le SI AGORA. Ces corrections concernent uniquement les effectifs et chiffres d'affaires des Tableaux 1 et 2 et des Graphiques 1A et 1B.

La catégorie juridique utilisée est désormais, lorsqu'elle est disponible, issue des déclarations sociales nominatives. Cela conduit à réviser les chiffres pour 2022 par rapport à la précédente édition.

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp)

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), 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) : « Afp Accès à l'emploi » pour la formation des demandeurs d'emploi et « Afp Entreprises » pour la formation des salariés.

L'Afp est un opérateur majeur de la formation professionnelle qualifiante, avec 160 180 personnes accueillies dans les centres en 2023, 92 280 stagiaires formés, dont 6 715 alternants, 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%, 67 900 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'Afp 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'Afp 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'Afp 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 39 261 nouveaux bénéficiaires en 2023 ;
- Hope, dispositif d'insertion par l'emploi destiné aux réfugiés. Deux promotions étaient présentes dans les centres Afp en 2023, la promotion Joséphine Baker (944 bénéficiaires) et la promotion Andrée Chédid (758 bénéficiaires) ;
- Déclat pour l'action, un bouquet d'ateliers à la carte (20 260 jeunes accueillis en 2023) 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'Afp propose une offre de service permettant de 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, dans un parcours adapté de 13 à 17 semaines, un accompagnement et une immersion sur les plateaux techniques de l'agence pour des jeunes orientés par les missions locales. 7 617 jeunes

sont entrés dans le dispositif en 2023 pour un total de 9 000 jeunes en parcours sur l'année avec les fins de parcours engagés en 2022.

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 2023

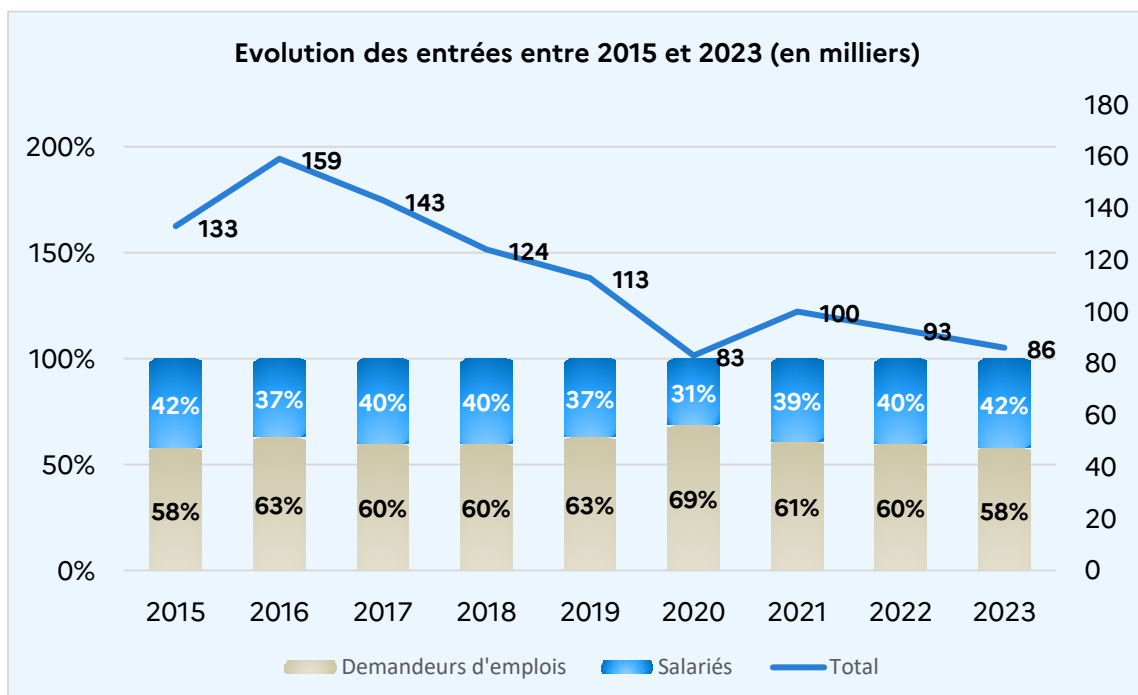
Pour réussir la transformation de son activité après la transformation en établissement public, l'Afpa est sur le point d'achever un plan de transformation englobant plusieurs chantiers importants : la définition d'un cap stratégique, l'externalisation de la restauration à des prestataires spécialisés, 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 2023, passant de 55 161 entrées en 2022 à 49 830 entrées en 2023. Le nombre de salariés entrés en formation a lui aussi diminué dans une ampleur moindre (-1%).

Entrées stagiaires	2021	2022	2023	Var. 2022/2023	Var. 2023/2022
Demandeurs d'emplois tous dispositifs	61 364	55 161	49 830	-10%	-10%
Salariés	36 935	36 204	35 735	-2%	-1%
Total	99 915	92 663	85 988	-7%	-7%

De manière continue, l'activité de l'Afpa est majoritairement dédiée aux demandeurs d'emploi. Après une baisse du poids des salariés en 2020 pendant la crise sanitaire, on peut observer une remontée dans le total des entrées en 2023 à 42% des personnes formées à l'Afpa.



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 2,7 MHTS⁵⁹ par rapport à 2022 (-8 %). La baisse de production porte sur 2023 en grande partie sur l'activité avec les conseils régionaux (-2,5 MHTS). On peut également observer, après plusieurs années de hausse, une baisse légère de l'activité d'Afpa Entreprises (-3,2%).

⁵⁹ MHTS : millions d'heures travaillées stagiaires.

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 ses 230 ans en 2024.

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.

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 230 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 » a permis de créer 75 nouveaux points d'accès à la formation, principalement dans les villes moyennes. Le Cnam est parallèlement signataire de plus de 140 accords de coopération européenne et internationale de formation, expertise et mobilité 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 plus de 600 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 227 diplômes ou titres à finalité professionnelle actuellement enregistrés au RNCP : 11 au niveau 4, 13 au niveau 5, 65 au niveau 6 et 105 au niveau 7 (incluant les diplômes d'ingénieur) ainsi que deux certifications enregistrées au répertoire spécifique. Le Cnam a réalisé la modularisation de ses certifications professionnelles qui sont accessibles en blocs de compétences.

Afin de répondre aux attentes de la société, le Cnam s'est engagé dans une stratégie de développement d'une offre de formation en prise avec les enjeux actuels que sont notamment la transition écologique, l'énergie, la santé ou encore le numérique.

Pour 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, il propose

aussi des cursus en alternance, des unités d'enseignement à la carte capitalisables et des micro-certifications. Il assure parallèlement une ingénierie de parcours qui allie conseil en orientation et en insertion professionnelle et validation des acquis de l'expérience... Chaque année, le Conservatoire accueille ainsi 55 000 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 entreprises, professionnels, organisations et collectivités territoriales 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 vingt-deux 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 notamment grâce au Musée des arts et métiers, de rang mondial et dont les collections sont inestimables, mais aussi grâce à l'organisation d'expositions, de manifestations et de conférences destinées à tous les publics.

Les groupements du second degré public (GRETA)

En 2022, les 101 GRETA et les 30 GIP-FCIP ont accueilli 387 000 stagiaires qui ont bénéficié collectivement d'un total de 723 millions d'heures de formation. Les heures réalisées ont augmenté de 4 % sur un an et le nombre des stagiaires de + 1 %. La durée moyenne des parcours atteint 187 heures, compte tenu du développement de l'apprentissage.

En hausse de +12 %, les produits réalisés au titre de la formation professionnelle sont d'un total de 990 millions d'euros. Cette augmentation est alimentée par les commanditaires privés (61 % de l'activité) ; La part des commanditaires publics dans le financement des actions des GRETA et des GIP-FCIP représente moins de 40 %. 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 est consacrée à la formation des agents publics.

En 2022, les apprentis représentent 21 % des bénéficiaires (+ 3 points) contre 42 % pour les demandeurs d'emploi (- 1 point), 23 % pour les autres salariés du privé (- 1 point), 11 % pour les autres stagiaires - 1point) où on retrouve les salariés du public et 3 % 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 (58).

Définitions :

La formation continue dans l'éducation nationale

Historiquement, la formation continue dans les établissements du second degré du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) 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)

Région	Académie	Nombre de Greta	Total produits financiers (en millions)	Fonds publics (en millions)	Stagiaires (en milliers)
Auvergne-Rhône-Alpes	Clermont-Ferrand	8	24,3	14,5	7,9
Auvergne-Rhône-Alpes	Grenoble	6	45,1	21,3	16,4
Auvergne-Rhône-Alpes	Lyon	5	40,9	23,2	12,5
Auvergne-Rhône-Alpes	Auvergne-Rhône-A	19	110,2	59,1	36,8
Bourgogne-Franche-Comté	Besançon	4	25,1	13,0	9,5
Bourgogne-Franche-Comté	Dijon	4	28,7	10,1	15,1
Bourgogne-Franche-Comté	Bourgogne-Franche comté	8	53,8	23,1	24,5
Bretagne	Rennes	4	28,1	12,3	16,6
Centre-Val de Loire	Orléans-Tours	3	42,6	16,4	14,3
Corse	Corse	2	3,8	2,6	2,5
Grand Est	Nancy-Metz	5	54,6	32,0	23,9
Grand Est	Reims	3	24,3	10,0	10,8
Grand Est	Strasbourg	4	63,6	49,8	19,2
Grand Est	Grand Est	12	142,4	91,7	53,9
Hauts-de-France	Amiens	3	20,2	9,8	10,9
Hauts-de-France	Lille	4	83,2	60,0	28,3
Hauts-de-France	Hauts-de-France	7	103,4	69,8	39,2
Ile-de-France	Créteil	6	44,2	21,9	21,0
Ile-de-France	Paris	3	18,8	11,2	7,6
Ile-de-France	Versailles	4	42,4	20,5	21,9
Ile-de-France	Ile-de-France	13	105,4	53,6	50,5
Normandie	Normandie	3	75,3	25,9	22,7
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	1	36,1	26,2	18,1
Nouvelle-Aquitaine	Limoges	1	19,3	12,4	7,0
Nouvelle-Aquitaine	Poitiers	1	27,1	17,1	9,4
Nouvelle-Aquitaine	Nouvelle-Aquitaine	3	82,5	55,7	34,5
Occitanie	Montpellier	6	37,8	22,3	19,2
Occitanie	Toulouse	4	41,0	26,7	19,3
Occitanie	Occitanie	10	78,8	49,0	38,5
Pays de la Loire	Nantes	4	49,8	33,0	14,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Aix-Marseille	4	54,9	26,9	16,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Nice	3	36,7	16,5	12,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Provence-Alpes-C	7	91,6	43,4	28,8
France Métro	France Métro	95	967,8	535,6	377,5
Guadeloupe	Guadeloupe	2	3,7	1,8	1,6
Guyane	Guyane	1	3,4	2,0	0,7
La Réunion	La Réunion	1	8,2	2,1	4,4
Martinique	Martinique	1	3,1	1,2	1,5
Mayotte	Mayotte	1	3,6	3,4	1,2
DROM	DROM	6	22,0	10,5	9,4
France métro + Drom	France métro + D	101	989,7	546,2	386,9

Champ : France métropolitaine + DOM (y compris Mayotte), réseau des Greta et des GIP-FCIP.

Sources : Bilan pédagogique et financier.

Réf. : Note d'information, n°23. © DEPP

SIXIÈME PARTIE

Le contrôle de la formation professionnelle

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 2023, la DGEFP et les DR(I)EETS et DEETS ont engagé 997 contrôles portant sur 447,13 millions d'euros.

1. Présentation du champ d'intervention des services de contrôle des DR(I)EETS/DEETS

1.1. Champ du contrôle de la formation professionnelle

En 2023, 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. Ce contrôle s'étend également à 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 7 fonds d'assurance formation de non-salariés (11,6 milliards d'euros) ainsi que sur l'usage des fonds reçus par les prestataires de formation quelle que soit l'origine des financements (28,3 milliards d'euros déclarés dans les 100 758 bilans pédagogiques et financiers).

Cette compétence de contrôle induit d'autres activités :

Ainsi, les services déconcentrés (services régionaux de contrôle – voir § 1.2 ci-dessous) assurent le traitement et le suivi des déclarations des organismes de formation : 33 924 demandes de nouveaux organismes ont été traitées en 2023 dont 24 228 ont été enregistrées et 9 696 demandes ont été refusées, 100 758 bilans pédagogiques et financiers

ont été transmis et réceptionnés par les services dont 7 827 néants ; enfin 15 607 caducités de déclarations d'activité ont été prononcées.

De plus, 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.

1.2. 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 2024, 153,9 agents (ETP) dont 139,8 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.

1.3. 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 à la suite de 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 2023, en conformité avec l'instruction DGEFP du 18 janvier 2022 qui définit des axes prioritaires de contrôle pour 2022 et 2023.

- 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.

- Le programme d'audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens (FSE et IEJ) commandités par la CICC.

Au total, 997 contrôles ont été engagés par les services en 2023.

997 CONTRÔLES
ENGAGÉS EN 2023



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 2.3).

2.1. Contrôle des acteurs de la formation professionnelle

2.1.1. 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 2023 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.

Ces priorités concernaient principalement les organismes de formation qui bénéficient de fonds publics ou de fonds 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.

Les critères à retenir dans les programmations régionales de contrôle étaient les suivants :

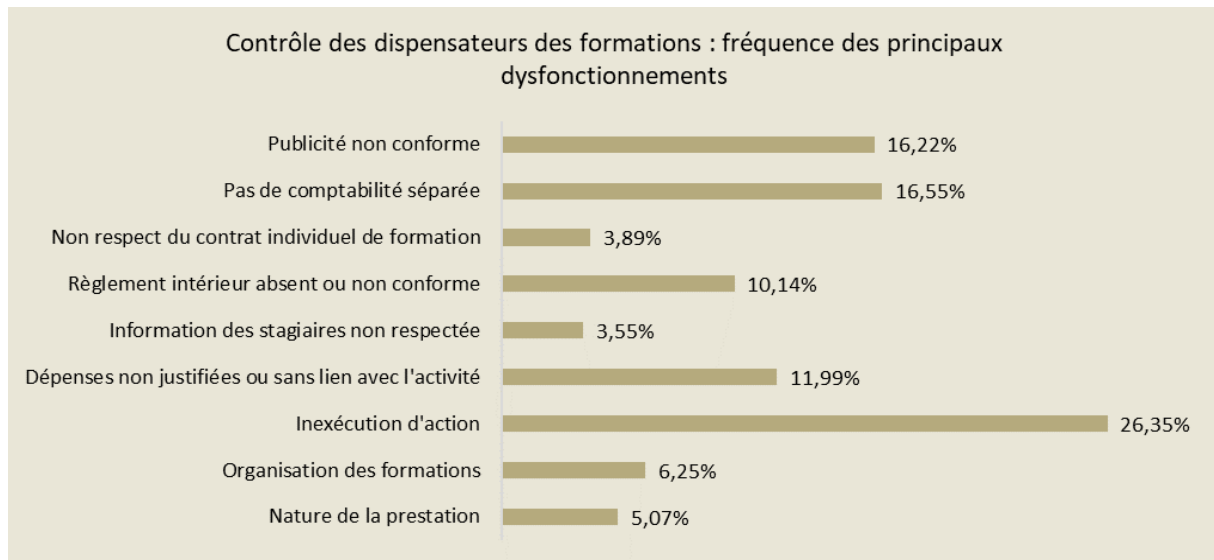
- Les signalements et plaintes des financeurs et des bénéficiaires sur ces dispositifs ;
- Le montant du chiffre d'affaires des prestataires et notamment une variation importante de ce chiffre d'affaires.
- Les publicités en matière d'actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ou de certification 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, 916 contrôles de dispensateurs d'actions concourant au développement des compétences ont été engagés en 2023. Ces contrôles ont porté sur la réalisation des actions financées et sur l'usage des fonds versés pour un montant total de 245 676 609 euros.

Ces contrôles étaient initiés au titre du contrôle des actions financées dans le cadre du compte personnel de formation pour 216 d'entre eux, 241 au titre de l'apprentissage, 79 au titre des actions cofinancées par le Fonds nation pour l'emploi (FNE Formation). Enfin, 95 d'entre eux concernaient des activités publicitaires litigieuses.

Les principaux dysfonctionnements constatés sur les contrôles terminés en 2023 sont les suivants :



Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces dysfonctionnements ont été relevés dans 444 rapports de contrôle.

En 2023, le nombre de contrôles achevés ayant donné lieu à des décisions financières préfectorales ou ministérielles est de 125. Les sanctions financières prononcées s'élèvent à 88,99 millions d'euros.

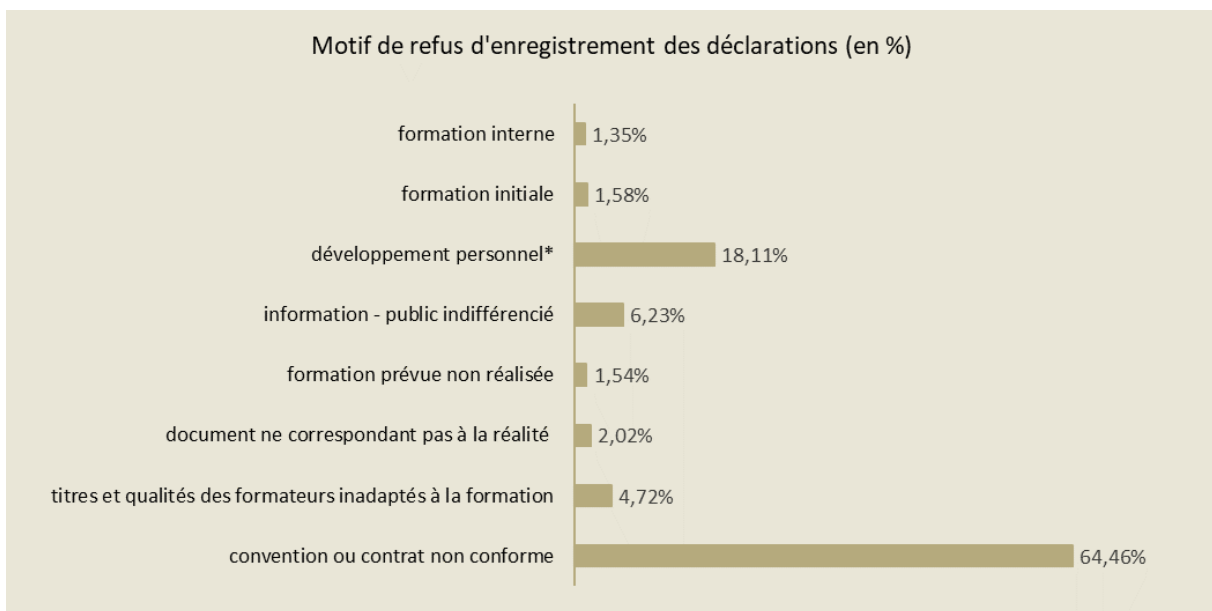
2.1.2. Le contrôle des demandes d'enregistrement des nouveaux organismes de formation

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 2023, 33 924 dossiers ont été déposés dans les services : 24 228 ont été enregistrés et 9 696 dossiers ont été refusés.

Dans plus d'un tiers des demandes (35,3 %) les dossiers ont été refusés en raison de la non-production des pièces devant être jointes ou des pièces demandées pour statuer sur la demande (3 423 dossiers).

S'agissant des dossiers 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 15 607 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 2023.

2.2. 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 milliards d'euros. Sur ce total, les financements du Fonds social européen (FSE) alloués à la France s'élèvent à 6,5 milliards d'euros répartis entre 32 programmes opérationnels (PO) dont 1,927 milliards d'euros 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).

L'Etat gère un montant de 4,4 milliards d'euros dont 3,4 milliards d'euros 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 Milliards d'euros ;
- Le programme national « Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) » en métropole et en Outre-mer doté de 660 Millions d'euros adopté le 3 juin 2014.

Conformément aux règlements européens, 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) devenue l'Autorité nationale d'audit pour les fonds européens (AnAFe).

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 l'AnAFe 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, 81 audits d'opérations cofinancées par les Fonds européens ont été menés en 2023. Ils portaient sur 201 451 494,77 euros et ont conduit à 35 corrections financières d'un montant de 755 674,26 euros.

Ils se répartissent ainsi :

- 34 audits d'opérations cofinancées par le FSE dans le cadre du programme national FSE Emploi et Inclusion. Les dépenses auditées s'élèvent 116 976 662,71 euros.

Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 168 056,42 euros et concernent 10 opérations sur les 34 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 17 842 666,75 euros.

Les dépenses irrégulières ont été comptabilisées à hauteur de 108 160,71 euros et concernent 14 opérations sur les 30 audits.

- 17 opérations relevant des programmes opérationnels des départements d'outre-mer portaient sur 66 632 165,31 euros.

Le montant des dépenses irrégulières retenues concerne 11 audits et il s'élève à 479 457,13 euros.

La plupart des audits relèvent des dépenses non rattachables à l'opération soit par nature soit par défaut de justificatifs.

2.3. 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 2023, la mission de l'organisation des contrôles a relevé 23 décisions rendues par les juridictions administratives dans le domaine du contrôle de la formation professionnelle :

- 3 décisions du Conseil d'Etat (2 favorables et 1 non-admission du pourvoi en cassation présenté par le justiciable) ;
- 6 arrêts de cours administratives d'appel (dont 4 favorables, 1 partiellement favorable et 1 défavorable) ;
- 14 jugements de tribunaux administratifs (dont 10 favorables, 3 partiellement favorable et 1 défavorable).

Au total, 87 % des décisions sont favorables ou partiellement favorables à l'administration.

Par comparaison, 36 jugements et arrêts ont été rendus par les juridictions administratives en 2022, 32 en 2021, 39 en 2020, et 59 en 2019.

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

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.

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, l'opérateur France Travail et l'Agefiph.

La certification Qualiopi atteste de la conformité des organismes de formation à un référentiel qualité unique portant sur les processus mis en œuvre par les organismes dans la délivrance des actions. L'audit qualité est à distinguer des contrôles de nature réglementaire.

Les organismes sont audités à partir de sept critères :

- Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
- L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
- L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
- La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
- L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
- Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Ces sept critères sont reliés à 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires auxquels s'ajoutent 10 indicateurs spécifiques à l'apprentissage ou aux formations certifiantes.

Un guide de lecture apporte des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel de certification qualité. Il mentionne pour chaque indicateur : le niveau attendu pour valider l'indicateur, des éléments de preuve donnés à titre d'exemple et d'éventuelles précisions, notamment en fonction des catégories d'actions ou concernant les nouveaux entrants.

En 2023, après un an de mise en œuvre de l'obligation, le chantier de la qualité de la formation a été relancé dans un souci d'amélioration continue avec les membres du groupe permanent (partenaires sociaux, régions, financeurs, offre de formation, Cofrac) afin de tirer les premiers enseignements du dispositif et définir des pistes d'évolution pour renforcer les garanties de qualité et faciliter la compréhension des attendus de la certification.

Ces travaux ont conduit la DGEFP à préciser et encadrer davantage les modalités d'audit de la certification par un arrêté entré en vigueur en septembre 2023.

L'arrêté harmonise les pratiques des organismes certificateurs (OC) et renforce les moyens d'actions du Cofrac. Il précise les exigences de présentation, par les organismes de formation, de leur activité et de sa justification et facilite les signalements auprès des OC. Il restreint

l'activité des OC avant l'obtention de son accréditation afin de limiter l'impact d'un certificateur défaillant.

Une nouvelle version du Questions-Réponses éditée en septembre 2020 a été mise en ligne en septembre 2023 sur le site du ministère pour répondre aux questions les plus fréquentes que peuvent se poser les différents interlocuteurs. Cette seconde version intègre les dispositions de l'arrêté du 31 mai 2023 qui a modifié les arrêtés du 6 juin 2019 pour préciser les modalités d'audit et d'accréditation des organismes certificateurs.

En parallèle, des travaux ont été menés pour clarifier les attendus du guide de lecture du référentiel national qualité (RNQ) disponible sur le site du ministère et faciliter ainsi son appréhension par les acteurs. 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. Il a par ailleurs été adapté pour les prestataires qui interviennent en tant que sous-traitants.

Ces documents sont disponibles sur le site du ministère qui dédie une page au dispositif : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-de-la-formation-les-fondamentaux>.

Enfin, un arrêté publié en mars 2024 pris en application du Décret n° 2023-1396 du 28 décembre 2023 relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs en matière de formation professionnelle est venu définir les informations que devront communiquer les organismes certificateurs à compter de mars 2025.

Ces travaux qui avaient pour objet de renforcer la qualité de l'offre de formation sont une première étape pour développer une culture de l'amélioration continue de la qualité auprès des prestataires d'actions concourant au développement des compétences. Ils se poursuivront en 2024.

Au 30 juin 2024, 37 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.

Le nombre d'organismes certifiés comparés aux années précédentes est le suivant :

	Nombre d'organismes certifiés	Certification par catégorie d'action			
		Action de formation	Bilan de compétences	Validation des acquis de l'expérience	Action de formation par apprentissage
1 août 2022	40 214	39 420	3 735	2 706	3 238
3 juillet 2023	44 912	44 024	4 422	2 833	3 659
30 juin 2024	44 910	43 886	4 431	2 750	3 904

Source : Système d'information des services régionaux de contrôle.

Ces chiffres témoignent de la bonne appropriation du dispositif par l'ensemble de l'écosystème, de la visibilité de la marque Qualiopi qui tend à devenir, au-delà de l'obligation légale, une norme de marché et de la stabilité globale de l'offre.

Annexes

Annexes

Collecte des contributions des entreprises 2023

CONTRIBUTION PAR CATEGORIE 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)	711	353	809	1 185	205	611	1 071	1 471	91	6 507
Taxe d'apprentissage, part principale (2)	604	233	452	630	106	308	523	805	54	3 716
CUFPA (1) + (2)	1 315	586	1 261	1 815	311	919	1 594	2 276	145	10 224
Part de chaque catégorie en %	13%	6%	12%	18%	3%	9%	16%	22%	1%	100%
Contribution au financement du CPF des CDD	64	21	41	55	9	29	41	36	4	300
Contribution supplémentaire à l'apprentissage						46,6	75,2	62,3	6,27	190

Source : France compétences, montants collectés par les caisses de la MSA et montants dus aux Urssaf déduction faite d'un taux de non-recouvrement de 0,8 % et avant frais de recouvrement URSSAF.

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- (10,2 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 (6,5 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 6,5 Md€ en progression de 0,27 Md€, soit +4,3 % rapport à 2022.

La part principale de la taxe d'apprentissage (3,7 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 3,7 Md€ en 2023, en progression de 0,2 Md€ soit + 4,4 % par rapport à 2022.

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. Son montant est stable par rapport à 2022

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 2023, la CSA a été versée par 4 004 entreprises pour un montant global de 190 M€, en hausse de 3 % par rapport à l'exercice précédent.

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 2023, le montant de la part recouvrée par l'Urssaf au taux de 2,0 % s'est élevé à 64,3 M€.

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 s'est élevée en 2023 à 17,8 M€.

Principaux textes publiés depuis septembre 2023

Textes législatifs :

Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (art. 8 et 9) ;

Loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage » ;

Loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (art. 23) ;

Loi n°2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative (art. 1^{er} et 2).

Textes réglementaires :

Décrets en Conseil d'Etat :

Décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience ;

Décret n° 2023-1396 du 28 décembre 2023 relatif à l'activité des organismes certificateurs et au contrôle exercé par les organismes financeurs en matière de formation professionnelle ;

Décret n° 2023-1350 du 28 décembre 2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires ;

Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation ;

Décret n°2024-517 du 6 juin 2024 relatif à la dotation annuelle versée par France compétences pour la formation des demandeurs d'emploi ;

Décret n°2024-587 du 25 juin 2024 relatif à la mise en œuvre du recouvrement forcé des créances et à la gestion financière du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations ;

Décret n° 2024-764 du 8 juillet 2024 relatif au financement de l'alternance par France compétences ;

Décrets simples :

Décret n° 2023-858 du 6 septembre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;

Décret n°2023-945 du 13 octobre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;

Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation ;

Décret n° 2024-210 du 11 mars 2024 instituant un haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels ;

Décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience ;

Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation ;

Décret n° 2024-444 du 17 mai 2024 portant application de l'article 3 de la loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire

Décret n° 2024-561 du 18 juin 2024 relatif à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ;

Décret n° 2024-631 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

Décret n° 2024-628 du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier ;

Décret n° 2024-695 du 5 juillet 2024 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Arrêtés :

Arrêtés du 5 septembre 2023 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle (2 arrêtés) ;

Arrêtés du 12 septembre 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « commerce » (2 arrêtés) ;

Arrêté du 12 septembre 2023 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises » ;

Arrêté du 7 septembre 2023 relatif au titre professionnel de canalisateur ;

Arrêté du 21 septembre 2023 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'équipements de confort climatique ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant nomination à la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle ;

Arrêté du 21 septembre 2023 relatif au titre professionnel d'agent de maintenance d'équipements de confort climatique ;

Arrêté du 26 septembre 2023 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes ;

Arrêté du 7 septembre 2023 relatif au titre professionnel de maçon en voirie et réseaux divers ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel d'encadrant de chantier de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel d'encadrant technique d'une opération de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel d'opérateur de chantier de traitement de l'amiante ou d'autres polluants particuliers ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel de peintre applicateur de revêtements techniques ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel de peintre décorateur ;

Arrêté du 21 septembre 2023 portant prorogation du titre professionnel de solier moquettiste ;

Arrêté du 28 septembre 2023 relatif au titre professionnel de mécanicien automobile ;

Arrêté du 28 septembre 2023 relatif au titre professionnel de mécanicien de maintenance automobile ;

Arrêté du 28 septembre 2023 relatif au titre professionnel de technicien électromécanicien automobile ;

Arrêté du 20 septembre 2023 portant prolongation de la mission de l'administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe ;

Arrêté du 4 octobre 2023 portant modification de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité) ;

Arrêté du 6 octobre 2023 relatif au calendrier de répartition et de versement du solde de la taxe d'apprentissage ;

Arrêté du 11 octobre 2023 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente ;

Arrêté du 24 octobre 2023 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente ;

Arrêté du 31 octobre 2023 portant prolongation de la mission de l'administrateur provisoire au sein de l'association Transitions Pro de la région Guadeloupe ;

Arrêté du 30 octobre 2023 relatif au titre professionnel d'agent magasinier ;

Arrêté du 16 novembre 2023 portant reconnaissance par l'Etat de titres à finalité professionnelle préparés et délivrés par la Polynésie française ;

Arrêté du 14 novembre 2023 relatif au titre professionnel de conducteur d'équipements agroalimentaires ;

Arrêté du 14 novembre 2023 relatif au titre professionnel d'électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés ;

Arrêté du 12 décembre 2023 portant prorogation du titre professionnel de chef de chantier travaux publics routes et canalisations ;

Arrêté du 12 décembre 2023 relatif au titre professionnel de chargé d'études thermiques, énergétiques et environnementales du bâtiment ;

Arrêté du 12 décembre 2023 relatif au titre professionnel de tailleur de pierre ;

Arrêté du 12 décembre 2023 portant prorogation du titre professionnel de conducteur de travaux TP ;

Arrêté du 15 décembre 2023 portant nomination au conseil d'administration de France compétences ;

Arrêté du 7 décembre 2023 relatif au titre professionnel de technicien d'équipement d'aide à la personne ;

Arrêté du 19 décembre 2023 relatif au titre professionnel de guide accompagnateur touristique ;

Arrêté du 19 décembre 2023 relatif au titre professionnel d'employé d'étage hôtellerie et hôtellerie de plein air ;

Arrêté du 3 janvier 2024 portant fixation du plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail ;

Arrêtés du 18 janvier 2024 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle (3 arrêtés) ;

Arrêté du 18 janvier 2024 relatif au titre professionnel d'agent de montage et de câblage en électronique ;

Arrêté du 18 janvier 2024 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en production industrielle ;

Arrêté du 19 janvier 2024 relatif au titre professionnel de technicien des matériaux composites ;

Arrêté du 1er février 2024 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction » ;

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel d'agent de reconditionnement numérique ;

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de chef de chantier gros œuvre ;

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de conducteur de travaux aménagement finitions ;

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de ferronnier ;

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de métallier ;

Arrêté du 16 février 2024 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en automatique et informatique industrielle ;

Arrêté du 21 février 2024 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction » ;

Arrêté du 26 février 2024 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention ;

Arrêté du 22 mars 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur des matériels agricoles ;

Arrêté du 22 mars 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts ;

Arrêté du 19 mars 2024 portant création du titre professionnel de cuisinier en restauration collective ;

Arrêté du 19 mars 2024 relatif au titre professionnel de réceptionniste hôtellerie et hôtellerie de plein air ;

Arrêté du 25 mars 2024 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid industriel ;

Arrêté du 2 avril 2024 portant nomination à la commission professionnelle consultative « construction » ;

Arrêté du 21 mars 2024 portant nomination à la commission professionnelle consultative « services aux entreprises » ;

Arrêté du 8 avril 2024 modifiant l'arrêté du 7 juin 2023 relatif au titre professionnel de conducteur de transport en commun sur route ;

Arrêté du 9 avril 2024 relatif au titre professionnel de technicien en montage et vente d'optique-lunetterie ;

Arrêté du 2 avril 2024 modifiant l'arrêté du 22 mars 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts ;

Arrêté du 9 avril 2024 relatif au titre professionnel de couturier en atelier mode et luxe ;

Arrêté du 9 avril 2024 modifiant l'arrêté du 26 février 2024 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention ;

Arrêté du 4 avril 2024 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle ;

Arrêté du 26 avril 2024 relatif aux frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle mentionné au 4° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail et du projet de transition professionnelle mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6323-17-1 du code du travail ;

Arrêté du 30 avril 2024 relatif au bilan des organismes certificateurs et au contrôle de service fait des organismes financeurs en matière de formation professionnelle ;

Arrêté du 30 avril 2024 relatif au titre professionnel de négociateur technico-commercial ;

Arrêté du 2 mai 2024 relatif au titre professionnel de technicien supérieur physicien chimiste ;

Arrêté du 2 mai 2024 relatif au titre professionnel de monteur qualifié d'équipements industriels ;

Arrêté du 28 mai 2024 relatif au titre professionnel d'horloger ;

Arrêté du 28 mai 2024 portant commissionnement pour effectuer des contrôles au titre de la formation professionnelle ;

Arrêté du 28 mai 2024 relatif au titre professionnel de technicien de production industrielle ;

Arrêté du 4 juin 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention ;

Arrêté du 4 juin 2024 relatif au titre professionnel de technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel ;

Arrêté du 4 juin 2024 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid commercial et climatisation ;

Arrêté du 4 juin 2024 modifiant l'arrêté du 25 mars 2024 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en froid industriel ;

Arrêté du 4 juin 2024 relatif au titre professionnel de coordinateur BIM du bâtiment ;

Arrêté du 11 juin 2024 portant prorogation du titre professionnel de conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger ;

Arrêté du 11 juin 2024 portant nomination au conseil d'administration de France compétences ;

Arrêté du 18 juin 2024 relatif au titre professionnel de constructeur aménageur nautique bois et composites ;

Arrêté du 20 juin 2024 relatif au titre professionnel de BIM modelleur du bâtiment ;

Arrêté du 20 juin 2024 relatif au titre professionnel de technicien d'études du bâtiment en dessin de projet ;

Arrêté du 25 février 2024 modifiant l'arrêté du 3 février 2022 relatif au titre professionnel de façadier-peintre ;

Arrêté du 8 juin 2024 portant nomination au conseil d'administration du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente ;

Arrêté du 17 juillet 2024 relatif au titre professionnel de serveur en restauration ;

Arrêté du 17 juillet 2024 portant création du titre professionnel de chef de partie arts culinaires et pâtisserie ;

Arrêté du 16 juillet 2024 relatif au titre professionnel de carrossier réparateur ;

Arrêté du 16 juillet 2024 relatif au titre professionnel de peintre en carrosserie ;

Arrêté du 16 juillet 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur de motocycles ;

Arrêté du 20 août 2024 relatif au titre professionnel de responsable-coordonnateur services au domicile.

Source et méthodes statistiques

Cette annexe présente successivement les sources statistiques concernant les principaux programmes publics de formation professionnelle, et la méthodologie de l'estimation de la dépense nationale de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Principales sources

Dépenses de formation des Régions : norme comptable M71

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.

L'accompagnement en faveur des jeunes : i-Milo

Les statistiques sur les jeunes accueillis en mission locale ainsi que sur le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) 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 ou du CEJ. 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.

L'apprentissage : Deca et SIA

Les Opérateurs de compétences (Opco) sont en charge du dépôt des contrats d'apprentissage dans le système d'information Deca pour le secteur privé depuis le 1er janvier 2020. Dans le secteur public, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) restent en charge de l'examen et du dépôt du contrat (comme pour les années antérieures à 2020).

Le Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA Dares) est développé par la Dares pour permettre le suivi statistique des contrats d'apprentissage. Il s'appuie sur les données du système d'information Deca, complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Les contrats de professionnalisation : Deca et SIP

Le Système d'Information sur les contrats de professionnalisation de la Dares (SIP Dares) permet le suivi des contrats de professionnalisation. Les données sont issues du système de dépôt des contrats d'alternance, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Le suivi des stagiaires de la formation professionnelle : base de données Brest

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 :

- France Travail, qui gère la rémunération des stagiaires indemnisés par l'assurance chômage, des stagiaires non indemnisés percevant la rémunération de formation de France Travail (RFFT) 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 commanditée 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) ;
- les régions Bretagne, Normandie et Nouvelle Aquitaine 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), Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est délèguent la gestion et la rémunération à Docapost ;
- la région Pays-de-la-Loire pour les stagiaires qui bénéficient de la protection sociale ;
- la Guadeloupe a confié la gestion de la rémunération à l'établissement public Guadeloupe Formation ;
- France Travail 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. Il s'agit de l'organisme qui passe la commande de la formation auprès de l'organisme de formation. Le commanditaire peut être différent du financeur des frais pédagogiques de la formation. Le financeur peut être également multiple lors de cofinancements. 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.

Depuis novembre 2019, les personnes ayant acquis des droits sur leur compte personnel de formation peuvent financer directement une formation. Lorsque le CPF ne suffit pas à couvrir l'ensemble des coûts de la formation, le bénéficiaire peut financer lui-même le reste à charge, ou obtenir un financement d'un tiers : France Travail, un Conseil régional, l'État...

Le suivi du compte personnel de formation

La gestion du Compte personnel de formation s'effectue via un système d'information géré par la Caisse des Dépôts et des Consignations.

Ce système d'information permet de collecter :

- Des données personnelles relatives au titulaire du CPF ;
- Les données relatives aux heures comptabilisées (heures acquises au titre du DIF, heures inscrites sur le CPF, abondements...) ;
- Des données concernant le dossier de formation (formations éligibles, informations diverses sur la formation retenue, statut de l'intéressé, coordonnées de son employeur, le cas échéant) ;
- Des données relatives au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

L'observation des organismes de formation : la déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier (BPF)

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 compétences. 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) 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).

L'Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

Cette enquête obligatoire de la statistique publique est conduite annuellement auprès des entreprises et des associations employeuses du secteur privé. Après une première édition portant sur la France métropolitaine (2020), le champ de l'enquête a été étendu aux DROM (éditions 2021 et ultérieures). L'enquête vise à suivre dans le temps les pratiques de formation continue des entreprises et des associations, et à prendre en compte leurs attentes et difficultés dans ce domaine. Palliant l'absence de données administratives sur les pratiques de formation des employeurs depuis 2015 suite à la suppression des formulaires 24-83, elle aide à outiller les partenaires sociaux, l'État, et les instances internationales, en s'inscrivant dans le cadre des statistiques de l'Union Européenne sur la formation tout au long de la vie.

Enquête menée conjointement par la Dares, service des études et statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, France compétences, instance nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle, et le Céreq, organisme public d'études et de recherches.

Les états statistiques et financiers (ESF) relatifs à l'activité des Opco, des associations Transitions pro et des FAF de non-salariés

Chaque Opérateur de compétences, association Transitions pro et FAF de non-salariés a l'obligation de transmettre chaque année 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 (article R6332-31 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 des fonds collectés auprès des entreprises, par dispositif (apprentissage, professionnalisation, plan de développement des compétences des entreprises (sur fonds légaux, conventionnels ou volontaires), formation des non-salariés, le reliquat des dépenses pour le congé individuel de formation CDI et CDD, et le CPF, ainsi que les fonds transmis à France compétences pour la péréquation). 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 des formulaires qui composent l'ESF entre les organismes et les services de l'État : 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.

Sources de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

L'estimation de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

L'exercice d'estimation de la dépense nationale 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 France Travail (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 France Travail 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 France Travail pour les dispositifs des plans de relance financés par l'État et gérés par France Travail.
- 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
- 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 2023 sont susceptibles d'être révisés lors de la prochaine publication.

Les autres analyses comprenant des dépenses de formation professionnelle

Les dépenses pour les politiques du marché du travail (PMT), ou Labor Market Policies expenditure (LMP)

Élaborées annuellement par la Dares pour le compte de la Commission européenne, elles recensent les dépenses publiques 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 », notamment les demandeurs d'emploi et des publics particulièrement en difficulté sur le marché du travail. Une partie des dépenses de formation professionnelle en font partie en tant que 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 et les aides directes aux employeurs associées aux contrats de travail en alternance ne sont incluses 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 la formation professionnelle continue et l'apprentissage). Il ne retient pas les exonérations de charges sociales ni la rémunération perçue par les stagiaires durant leur formation.

Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail

Publiées annuellement par la Dares, les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail recouvrent l'ensemble des dépenses réalisées dans le cadre d'une politique publique dont l'objectif principal est de favoriser l'emploi. Elles incluent les dépenses pour les politiques du marché du travail (PMT), ciblées sur des groupes particulièrement en difficulté sur le marché du travail, et les dépenses publiques générales pour l'emploi, non ciblées. En particulier, elles incluent toutes les dépenses pour la formation professionnelle et l'alternance réalisées par l'État et les administrations publiques ainsi que par les Opérateurs de Compétences (Opco) dans le cadre des versements légaux (hors versements conventionnels et volontaires) des entreprises.

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.

Glossaire des principaux sigles

A

- 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
- AGEFIPH** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ANFH** : Association nationale pour la formation hospitalière
- ANI** : Accord national interprofessionnel
- APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- 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
- ASS** : Allocation de solidarité spécifique
- ASS-F** : Allocation de solidarité spécifique formation
- AUEA** : Aide unique aux employeurs d'apprentis

C

- CARIF** : Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
- 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
- CFA** : Centre de formation d'apprentis
- CFP** : Contribution formation professionnelle
- CICC** : Commission interministérielle de coordination de contrôle sur les Fonds structurels
- CIF-CDD** : Congé individuel de formation de contrat à durée déterminée
- CIO** : Centre d'information et d'orientation
- 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
- 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

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

D

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

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

DPC : Développement professionnel continu

E

EA : Entreprise adaptée

EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

E2C : Ecole de la deuxième chance

EPALE : Electronic Platform for Adult Learning in Europe

EPIDE : Etablissement public d'insertion de la Défense

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

FMEP : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle

FNE : Fonds national de l'emploi

FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation

FPH : Fonction publique hospitalière

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE : Fonds social européen

FSV : Fonds de solidarité vieillesse

G

GIP : Groupement d'intérêt public

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GRETA : Groupement d'établissements

I

IAE : Insertion par l'activité économique

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

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

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi

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

PTP : Projet de transition professionnelle

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

R2F : (ou RFF) Rémunération de fin de formation

RFPE : Rémunération formation de Pôle emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

RSA : Revenu de solidarité active

S

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

U

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience